



COMUNE DI GUALTIERI

PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

C.A.P. 42044

TEL. 0522 221811

FAX 0522 828444

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 1999 / 2001 DEL PERSONALE DEL COMUNE DI GUALTIERI

L'anno 2000 il giorno 2 del mese di Dicembre alle ore 11.30, nella residenza comunale a seguito del parere favorevole del Collegio dei revisori dei conti espresso in data 28 Novembre 2000 e della deliberazione di Giunta Comunale n. 107 in data 28 Novembre 2000 di autorizzazione alla sottoscrizione, dichiarata immediatamente eseguibile:

TRA

La delegazione di parte pubblica del Comune di Gualtieri composta da:

Albertini Ing, Ezio	Assessore al personale Presidente
Cordova Dott. Giuseppe	Segretario del Comune di Gualtieri
Bedogni Geom Sanzio	Responsabile 3° Servizio uso e assetto del territorio

E

La delegazione di parte sindacale composta da

Sig. Sacchetti Giancarlo Responsabile FP CGLIL della Zona Bassa Reggiana

Sig.ra Folloni Donata	Componente RSU
Sig.ra Burani Manuela	Componente RSU

Viene sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dei dipendenti del Comune di Gualtieri 1 Gennaio 1999 - 31 Dicembre 2001 con i relativi allegati.

Letto approvato e sottoscritto

La delegazione di parte pubblica:

Albertini Ing, Ezio

Cordova Dott. Giuseppe

Bedogni Geom Sanzio

La delegazione di parte sindacale

Sig. Sacchetti Giancarlo
Responsabile FP CGLIL della Zona Bassa Reggiana

Sig.ra Folloni Donata	Componente RSU
Sig.ra Burani Manuela	Componente RSU

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI GUALTIERI

PREMESSA

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si pone come valido strumento per affrontare i mutamenti che continuano ad attraversare il lavoro negli Enti Locali. Evoluzione dovuta ai processi di riforme istituzionali ed amministrativi che portano ad una crescente autonomia e responsabilità di regioni, Province, Comuni, Camere di Commercio, IPAB.... in merito alla gestione delle risorse economiche ed alla efficacia sociale dell'azione amministrativa e della gestione dei servizi.

In questo quadro si rende necessario un efficace sistema di relazioni sindacali definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Per poter cogliere in pieno le opportunità del nuovo CCNL si rende necessaria una rinnovata e più efficace capacità di programmazione da parte degli Enti finalizzata agli obiettivi che si intendono perseguire per valorizzare la maggiore autonomia e responsabilità su cui poter innestare favorevolmente uno degli assi portanti della trasformazione: la distinzione tra la funzione di indirizzo politico dalla gestione amministrativa.

La concertazione attivata con le RSU e le OO.SS., diventa dunque un momento fondamentale per rendere partecipi e protagonisti del cambiamento i lavoratori e le loro capacità professionali già presenti.

Art. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il Presente contratto, con validità dal 1 Gennaio 1999 si applica al personale dipendente dell'amministrazione. Gli effetti giuridici ed economici, decorrono dall' 01.01.1999 salve diverse decorrenze previste di volta in volta dai successive articoli ed ha validità fino alla scadenza del CCNL e quindi fino al 2001. La validità è prorogata di fatto fino all'approvazione di una nuova CCDI.
2. Il presente contratto è efficace con la sottoscrizione:
 - a) per la parte sindacale dalla maggioranza dei componenti la delegazione sindacale previa consultazione assembleare dei dipendenti dell'Ente.
 - b) e dalla delegazione di parte pubblica in base a preciso mandato da parte della Giunta Comunale.



Art.2
**TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO
COLLETTIVO INTEGRATIVO**

1. Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL e comunque per gli esercizi finanziari 1999-2001. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
2. Il presente contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non sono sostituite da successivo contratto collettivo.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il CCDI vigente;
4. Gli istituti contrattuali rimessi alla contrattazione collettiva decentrata integrativa vanno trattati in un'unica sessione negoziale;
5. Nell'ambito delle varie materie e questioni oggetto del CCDI sono appositamente previste specifiche sessioni intermedie di approfondimento dell'accordo all'interno del biennio, come anche procedure di verifiche periodiche e di monitoraggio a garanzia della corretta applicazione dell'accordo stesso e di quanto in esso stabilito.

Art.3
INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO

1. Nel pieno rispetto dell'art. 13 del CCNL 6/7/1995, qualora emergano controversie sull'interpretazione del contratto integrativo la parte interessata invia all'altra una richiesta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei patti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale;
2. Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontreranno entro 30 gg. dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato;
3. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi come oggetto materie dallo stesso regolate.

ART.4
RELAZIONI SINDACALI



Le parti convengono sulla necessità di attivare un sistema stabile di relazioni sindacali che si articola nei seguenti modelli:

- contrattazione collettiva decentrata integrativa
- concertazione
- informazione

come risulta dal protocollo di relazioni sindacali allegato al n.2.

MATERIE DI CONTRATTAZIONE

ART.5

FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1. Il CCNL prevede all'art. 15 la costituzione di un unico Fondo destinato alle politiche per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, comprendendo con tale definizione le risorse per il salario aziendale di produttività, le indennità contrattuali, il fondo per la progressione economica nelle categorie.
2. Le disponibilità economiche vengono calcolate per ogni esercizio finanziario a decorrere dall'anno 1999.
3. In caso di attivazione di nuovi servizi e/o ampliamenti di servizi esistenti che comportino incrementi stabili di personale, gli enti valutano, nell'ambito della programmazione triennale della spesa per il personale, anche il conseguente incremento di spesa connesso al trattamento accessorio per le finalità stabilite nei successivi articoli e ne individuano la copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

Art. 6

DETERMINAZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Il fondo unico è costituito annualmente in base ai parametri previsti dall'art. 15 del CCNL 1998/2001 e da eventuali indicazioni, contenute nel contratto stesso e da leggi speciali. Il fondo è costituito come da allegato prospetto (Allegato 1).

Per l'anno 2000 è determinato in L. 138.599.000.

Art. 7



UTILIZZO DEL FONDO

Per effetto di quanto stabilito nei punti successivi, relativamente all'anno 1999 -2000, le risorse complessivamente disponibili e risultanti dall'allegato prospetto (*Allegato 1*), saranno utilizzate per le seguenti finalità:

- erogazione delle indennità;
- produttività collettiva;
- fondo per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria
- eventuale fondo per servizi nuovi o associati
- piani di miglioramento
- eventuali fondi finalizzati per legge (Legge Merloni, ICI, etc.)

Art. 8

INDENNITA' CONTRATTUALI

1. In attesa di nuova regolamentazione nazionale degli istituti contrattuali rinviati dal CCNL (art. 24 - c. 2' comma - lett. c) CCNL 1.4.1999) si conviene sul mantenimento dell'importo e sulle tipologie in esso contenute in base al CCDI del 1999. Per il 2000 le parti convengono sulla necessità di una ricognizione e conseguente eventuale aggiustamento delle tipologie esistenti.
2. Qualora a livello nazionale non risultasse possibile addivenire ad un'intesa in merito alla revisione degli istituti contrattuali sopra citati, nonché di quelli oggetto di rinvio ai sensi del CCNL, le parti si impegnano a valutare un'eventuale adeguamento economico dei trattamenti nella seduta annuale dedicata alla costituzione del fondo. Se invece sarà raggiunto l'accordo le indennità verranno aggiornate, nel caso in cui gli adeguamenti delle indennità comportino risparmi di risorse in conseguenza di condizioni di maggior favore in atto nell'Ente, tali risparmi confluiranno sul fondo e la destinazione sarà oggetto di contrattazione tra le parti.
3. L'ampliamento di indennità con risorse aggiuntive è subordinato alla attuazione di quanto previsto dall'art. 16 comma 1 del CCNL stipulato il 31 aprile 1999. Le parti concordano che in mancanza, all'atto della costituzione del fondo 2001, previa verifica dell'effettivo fabbisogno delle indennità, sarà valutata la possibilità di incremento ulteriore delle indennità già corrisposte.

Art. 9

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MANTENIMENTO DEI LIVELLI DI EFFICIENZA ED EFFICACIA RAGGIUNTI

La quota di L. 55.271.500 relativamente all'anno 2000, è erogata a tutto il personale dipendente, con esclusione dei Responsabili di Servizio tenendo conto della categoria di



appartenenza, secondo il sistema di valutazione permanente che sarà adottato dall'Ente previa concertazione con le OOSS.

Tale sistema di valutazione ai sensi dell'art.17 - c. 2' - letta) del CCNL permetterà l'erogazione del fondo della produttività collettiva attraverso due sistemi che comprenderanno:

- una quota di produttività finalizzata al raggiungimento degli obiettivi del Servizio inteso come massima struttura nell'organizzazione dell'Ente;
- una quota di produttività legata all'apporto individuale di ciascun dipendente.

Gli obiettivi, i fattori identificativi e gli indici degli obiettivi unitamente a questi ultimi saranno individuati, di norma, nel PEG ovvero in alternativa dai Responsabili di Servizio.

3. Le parti convengono sulla necessità di erogare mensilmente, alla generalità dei dipendenti, a titolo di acconto salvo conguaglio, una quota pari al 56% della quota massima individuale spettante, distinta per categoria di appartenenza la cui misura mensile è così determinata:

cat. D1	L. 105.000
cat. C	L. 83.000
cat. B3	L. 72.000
cat. B1	L. 55.000
cat. A	L. 45.000

4. Di norma l'attività di programmazione coincide con l'approvazione del PEG da parte della Giunta Comunale. Il PEG contiene:

- ❖ individuazione delle risorse umane
- ❖ individuazione delle risorse strumentali
- ❖ determinazione degli obiettivi per servizio
- ❖ individuazione degli indicatori (di efficienza ed efficacia) per stabilire il grado di raggiungimento degli obiettivi.

6. I responsabili di servizio traducono in indicazioni operative gli obiettivi del PEG e le trasmettono ai propri collaboratori: tale attività costituisce il primo passaggio fondamentale di pianificazione delle attività suddette e coinvolge tutti i dipendenti della struttura. I responsabili di servizio, con le medesime modalità di cui sopra, effettueranno in corso d'anno almeno una verifica sull'attuazione degli obiettivi proponendo eventualmente alla Giunta i necessari aggiustamenti. La mancata formulazione dei piani da parte dei responsabili, incaricati delle posizioni organizzative, non potrà ad alcun titolo portare alla decurtazione delle quote di produttività per i dipendenti. Le somme che residuano dopo l'erogazione del fondo in base alle valutazioni vanno ridistribuite al medesimo personale percentualmente in relazione al risultato conseguito nella valutazione, salvo che nell'apposito incontro tra le parti non si decida di utilizzarle diversamente.



Art. 10
FONDO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELLA
CATEGORIA

Coerentemente con quanto concordato nei CCNL, le parti convengono sull'opportunità di indirizzare una parte significativa delle risorse alla classificazione del personale, in particolare, alle progressioni orizzontali, consentendo a queste di riconoscere in maniera permanente la professionalità maturata e l'impegno del personale nello svolgimento concreto dell'attività lavorativa.

A questa voce è assegnata per l'anno 2000, la somma di L. 28.636.700. Verranno assegnate al fondo anche tutte quelle risorse che potrebbero "liberarsi" in corso d'anno: quote ex LED lasciate libere da passaggi verticali, dimissioni, pensionamenti; quote lasciate libere da dipendenti a causa di trasferimento di funzioni ad altro Ente a condizione che le quote della produttività rimangano in disponibilità al Comune; risparmi ulteriori sullo straordinario.

I criteri di gestione delle risorse economiche destinate alla progressione orizzontale hanno assunto, come priorità condivise, anche il conseguimento di una migliore organizzazione del lavoro e di un maggior coinvolgimento del personale sugli obiettivi gestionali, nel pieno rispetto dei diritti contrattuali, ribadendo come irreversibile l'opzione di scelte e metodologie organizzative basate sulla programmazione delle attività, sulla determinazione degli obiettivi e sulla verifica dei risultati.

Tutte le strutture dell'Ente concorrono a stabilire i piani di cui sopra nel limite delle risorse destinate a tale scopo.

Il fondo per la progressione economica orizzontale, così come sopra determinato, per l'anno 2000, in L. L. 28.636.700, conformemente all'allegato " " del presente accordo, viene suddiviso per categorie come segue:

▪ Categoria A1 L. 1.006.000	518,56
▪ categoria B1 L. 7.456.000	3.850,70
▪ categoria B3 L. 2.323.000	1.199,43
▪ categoria C L. 14.555.700	7.517,38
▪ categoria D1 L. 3.296.000	1.802,14

€ 14.148,52

definito il numero delle posizioni per categoria si provvederà a stilare una graduatoria basata esclusivamente sui seguenti elementi:

- professionalità acquisita;
- aggiornamento e formazione;
- prestazione - arricchimento professionale
- risultati conseguiti.



A. PROFESSIONALITA' ACQUISITA

Con questa definizione si intende l'anzianità maturata nella categoria di appartenenza senza demerito ovvero senza che nei due anni precedenti il dipendente sia stato sottoposto a procedimento disciplinare conclusosi con l'applicazione di una sanzione.

In particolare si precisa quanto segue:

- si intende dare un peso decrescente all'anzianità maturata man mano che si va verso le categorie superiori;
- si intende valutare allo stesso modo una anzianità maturata, nella stessa categoria, anche in altri enti del comparto;
- l'anzianità riguarda anche i periodi relativi a rapporti di lavoro a tempo determinato in enti del comparto;
- l'anzianità considerata riguarda esclusivamente quella maturata dal momento dell'acquisizione dell'ultima posizione economica.

B. AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE

L'aggiornamento è inteso come normale e puntuale informazione e applicazione di modifiche ordinamentali, legislative e strumentali.

I corsi formativi con verifica finale positiva avranno una maggiore valutazione.

La valutazione sarà collegata alla partecipazione ai soli corsi formativi e di aggiornamento successivi all'acquisizione dell'ultima posizione economica, programmati dall'Ente, organizzati a far data dal 01/04/1999 e contrattati ai sensi dell'art.4 del CCNL. Per gli anni 1999 e 2000 le parti convengono di valutare anche i corsi di formazione e aggiornamento non contrattati ai sensi dell'art.4 del CCNL.

Il peso attribuibile alla formazione e all'aggiornamento di ogni dipendente deve essere graduato valutando l'esito del percorso formativo certificato dall'ente gestore ovvero l'attestazione di partecipazione.

C. PRESTAZIONE – ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

E' data dall'insieme di più elementi, che complessivamente intesi, consentono di esprimere una valutazione sull'attività ordinaria svolta dal dipendente.

➤ **PRESTAZIONE**

- qualità della prestazione individuale resa (è da intendersi quale livello qualitativo delle prestazioni rese e dell'impegno profuso nell'assolvimento dei compiti assegnati, agganciato alla quantità e qualità dei prodotti finiti).

➤ **ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE**

- attività di coordinamento, lavoro in gruppo e di interazione con i colleghi;
- attività svolte anche temporaneamente in diversi uffici e/o dell'Ente nell'ambito del profilo professionale di appartenenza;
- attività di addestramento o tutoraggio nei confronti anche di colleghi nuovi assunti.

Le attività sopra elencate sono quelle svolte a decorrere dalla firma del presente contratto decentrato. La certificazione attestante l'attività svolta deve essere certificata dai responsabili del servizio con atto scritto.



D. RISULTATI CONSEGUITI

Questo elemento di valutazione è in stretta correlazione con il sistema di valutazione permanente del personale, di cui all'art. 6 del CCNL; i risultati conseguiti, pertanto, si ottengono comparando la percentuale di obiettivo di gruppo raggiunta nel predetto sistema con l'apporto individuale del singolo dipendente.

Ogni singolo lavoratore è messo in condizione di conoscere i fatti che potrebbero portare ad una valutazione finale della prestazione individuale non piena e, quindi, di potere così adeguare il proprio lavoro.

Eventuali indicazioni circa la modificazione di comportamenti destinati a non permettere il raggiungimento della massima valutazione saranno formalizzate nell'ambito della verifica annuale prevista dal precedente art.9, comma 6.

Ogni anno è possibile fare un solo passaggio orizzontale. Le graduatorie avranno validità annuale. La decorrenza per i passaggi all'interno della categoria è fissata all'1.1.2000. Le parti convengono che la prima selezione per la progressione economica orizzontale avverrà in riferimento all'anno 2000 entro il 31.3.2001; conseguentemente le somme già destinate alla progressione economica per l'anno 1999, come risulta dal verbale sottoscritto dalle parti il 18 Maggio 2000, vengono traslate sul fondo 2000. Nell'ambito di questa prima progressione economica verranno utilizzate le risorse come sopra determinate nei limiti, comunque, dello stanziamento previsto per la progressione relativa all'anno 2000. Le parti convengono di garantire l'opportunità di almeno un passaggio per ogni dipendente all'interno della categoria, sempre che le disponibilità del fondo lo permettano nei limiti dell'art. 16 comma 2 del CCNL.

Il dipendente che ha partecipato alla selezione, ma non ha conseguito la progressione economica, parteciperà alla prossima selezione relativa alla medesima categoria economica partendo dal punteggio conseguito nella precedente selezione. In tal caso la valutazione ulteriore riguarderà i parametri relativi al solo anno di valutazione.

Per ogni posizione economica conseguita, viene attribuito un "bonus" al dipendente, relativo alle valutazioni dei parametri "C." e "D." del precedente comma 6, pari al 10% della valutazione conseguita nelle predette categorie fino al raggiungimento del punteggio massimo complessivo pari ad un quarto del valore massimo attribuibile alle predette categorie.

Art. 11

FONDO PER SERVIZI NUOVI O ASSOCIATI

Per nuovo servizio si intende una nuova struttura organizzativa (derivata da scelte gestionali o da adempimenti legislativi) che modifica o si va ad aggiungere a quelli esistenti a cui non



possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione della struttura e/o risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche. Questa voce del fondo sarà spalmata sulle singole voci già distribuite secondo criteri precedentemente pattuiti.

Art. 12
LA LEGGE 109/94

1. I criteri generali di utilizzazione delle risorse sono disciplinati con il presente contratto integrativo, tenendo conto che vi è un vincolo di destinazione. Le parti concordano che gli incentivi sono ripartiti per ciascuna opera o servizio, tra i diversi profili del personale incaricato dell'effettuazione di ciascuna delle prestazioni parziali con l'obiettivo di coinvolgere il maggior numero di personale possibile, anche attivando percorsi formativi per qualificare una attività di grande importanza per l'Ente.

A seguito della programmazione delle attività dei servizi definiti dal PEG si individueranno con atto formale gli operatori che per le loro funzioni rientreranno nelle materie di cui al presente articolo.

Nella ripartizione delle quote di incentivo dovrà essere valutato in ordine di importanza:

- Il tempo necessario;
- La categoria di appartenenza.

Per quanto riguarda la legge 109/94 l'incentivo è ripartito come segue:

- a) Responsabile unico del procedimento: è attribuita una percentuale pari al 10%;
- b) Progettista/gruppo di progettazione: è attribuita complessivamente una quota percentuale dell'incentivo pari al 45%;
- c) Collaboratori tecnici e amministrativi: è attribuita complessivamente una quota percentuale pari al 45%.

Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda ai regolamenti adottati o da adottare dall'ente che dovranno recepire quanto disciplinato dal presente articolo.

Il Comune provvederà alla stipula di adeguate Polizze assicurative per la copertura dei rischi di natura professionale a favore dei dipendenti incaricati della progettazione nei limiti e secondo le modalità previste dal Regolamento di attuazione della L.109/94 e dal CCNL.

Art. 13
LA FORMAZIONE

1. La formazione si compone di aggiornamento e accrescimento professionale. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale sono assunti come metodo permanente



per assicurare il costante adeguamento delle conoscenze e delle competenze, per favorire una cultura orientata al confronto dei risultati, per sviluppare autonomia e capacità d'iniziativa e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

2. Ai sensi dell'art. 4 comma 2 lett. d) del CCNL i programmi annuali e pluriennali di formazione professionale e riqualificazione del personale sono oggetto di contrattazione decentrata. In particolare si concorda nella assoluta necessità di collegare i percorsi formativi ai processi di riorganizzazione e di qualificazione delle strutture, facendone anche strumenti ordinari che accompagnano e ottimizzano l'inserimento di nuovo personale.
3. A tal fine le parti prendono atto che per l'anno 2000 la quota destinata inizialmente alla formazione è di L. 10.000.000 che rappresenta lo 0,41 % della spesa del personale.
4. Le risorse destinate alla formazione, stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzate nel corso dell'esercizio finanziario, sono vincolate al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.
5. Ogni Responsabile di settore, di norma, entro il 31 dicembre di ogni anno, presenterà, dopo aver coinvolto i dipendenti, secondo le modalità di seguito definite, il piano di formazione e aggiornamento per il proprio servizio relativo all'anno successivo.
6. La formazione, di norma, dovrà riguardare tutto il personale dipendente.
7. I piani formativi sono finalizzati a:
 - accrescere i saperi di base e consentire l'acquisizione di competenze specialistiche;
 - completare la formazione d'ingresso dei lavoratori neo - assunti;
 - fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per il miglioramento della professionalità;
 - favorire processi di rinnovamento delle procedure e delle integrazioni tra servizi, sviluppando capacità comunicative e relazionali, coerenti con il superamento di modelli organizzativi tradizionali a favore di modelli cooperativi che valorizzino l'interazione dentro il gruppo e con gli utenti;
 - riqualificare il personale interessato alla mobilità interna a seguito di processi di esternalizzazione o di riorganizzazione;
 - riqualificare e sviluppare le competenze professionali del personale, coerentemente con le opportunità di progressione tra categorie.
8. Tali piani verranno concordati tra le parti, di norma, entro e non oltre il 31/01 di ogni anno.
9. L'amministrazione comunale tenderà a privilegiare gli Enti di formazione già gestiti da Enti locali, anche in forma associata. Al termine del corso l'Ente di formazione è tenuto ad attestare l'avvenuta partecipazione del dipendente e l'eventuale superamento dell'esame finale a garanzia del curriculum personale dello stesso.
10. L'Amministrazione conviene sull'opportunità di ricercare la collaborazione finalizzata alla gestione associata, sovra comunale, dei percorsi formativi, al fine di ottimizzare l'utilizzo delle risorse.
11. I dipendenti si impegnano a presentare all'ufficio personale gli attestati conseguiti per corsi di formazione o aggiornamento da inserire nei fascicoli personali.



Art. 14
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. Il datore di lavoro, il medico competente, il responsabile della sicurezza e il responsabile dei lavoratori si incontrano almeno una volta l'anno per definire:

- le priorità d'intervento in materia di salute e sicurezza;
- il fabbisogno del piano concordato;
- le modalità di gestione e di verifica del piano stesso.

A tal fine la delegazione trattante prende atto che:

- è stato eletto il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- l'Amministrazione ha individuato il datore di lavoro;
- l'Amministrazione ha provveduto alla nomina del medico competente, degli addetti all'antincendio, al pronto soccorso e alla gestione delle emergenze. Verificherà altresì che siano effettuate le visite, le prove e le simulazioni previste dalla legge;
- è stata depositata l'elaborazione dei documenti "valutazione dei rischi" e "gestione dei rischi" che sono stati messi a disposizione del RLS aziendale.

2. Per svolgere il proprio ruolo al rappresentante per la sicurezza spettano le informazioni previste dal D.Lgs. 626/94. Al responsabile per la sicurezza spettano le attribuzioni previste dal D.Lgs. 626/94.

L'Amministrazione provvede, tramite il datore di lavoro, il responsabile della sicurezza e il medico competente ad organizzare, di concerto con il RLS, le attività formative in materia di sicurezza, salute e dei rischi per tutto il personale, prevedendo, inoltre, la formazione sistematica dei lavoratori neo assunti tramite apposito incontro con il Responsabile per la sicurezza e il Responsabile dei lavoratori per la sicurezza. La formazione è considerata orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione. L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Ogni qualvolta vengono attuate riorganizzazioni del lavoro, a fronte di norme o provvedimenti riguardanti il D.Lgs. 626/94, viene richiesto il parere del RLS.

Art. 15
MODIFICA, REVISIONE, E INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI
ORGANIZZATIVI

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a



cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l'Amministrazione procede all'informazione preventiva presentando il progetto di riordino organizzativo della struttura coinvolta, prevedendo, comunque di non dare attuazione agli interventi ipotizzati per almeno 15 giorni entro i quali sono convocati le parti per la discussione (art. 7 - 3° comma).

Art. 16
PARI OPPORTUNITA'
(art. 4 lettera G del CCNL)

Partendo dall'assunzione piena del principio delle pari opportunità e dalla volontà di promuovere le stesse per conoscere e rimuovere gli elementi diretti e indiretti di discriminazione, le parti concordano quanto segue:

- L'attivazione dei comitati per le pari opportunità;
- L'agibilità certa per le componenti il comitato;
- La ricognizione iniziale e quindi periodica, con cadenza annuale, della distribuzione delle dipendenti e dei dipendenti dell'Amministrazione nella struttura organizzativa, nelle categorie, nonché la relativa distribuzione nei livelli economici;
- L'attivazione, all'occorrenza e se richiesta, di una formazione specifica per le componenti il comitato.;
- La previsione di un momento di verifica annuale sullo stato delle iniziative.

Art. 17
LE POLITICHE DEGLI ORARI

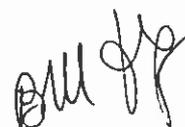
1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione.

FLESSIBILITA' (entrata/uscita)

Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici è concessa una flessibilità in entrata e uscita senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti di ufficio e nel rispetto dell'orario di servizio al pubblico.

Art. 18
RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

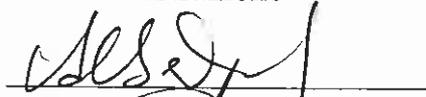
1. L'orario di lavoro del personale turnista è ridotto a 35 ore a regime (nel 2001) a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto.
2. Inoltre, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto per il personale che svolge il proprio orario su programmazione plurisettimanale, l'orario di lavoro è ridotto a regime a 35 ore.

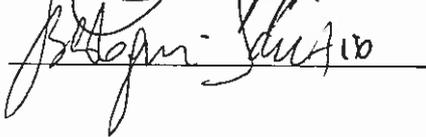


3. Coerentemente con quanto previsto dal CCNL, la riduzione di orario di cui sopra è accompagnata dalla conseguente contrazione delle ore di lavoro straordinario precedentemente effettuate dal personale dei predetti servizi ovvero dalla stabile modifica dell'articolazione dei turni di lavoro, prevedendo tempi e frequenze diverse per la fruizione dei riposi.

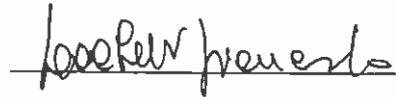
Le parti convengono che, entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, sarà istituita una commissione paritetica per analizzare tecnicamente le implicazioni organizzative. Essa dovrà individuare i servizi, di cui ai commi 1 e 2, presenti nell'Ente e proporre la graduazione della riduzione dell'orario a 35 ore settimanali e le modalità per il raggiungimento a regime. Per cui l'effettiva riduzione interverrà con successivo accordo su proposta della commissione paritetica.

p. L'Amministrazione

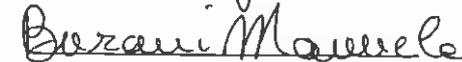




p. le OO.SS.



p. la R.S.U.

COMUNE DI GUALTIERI
Prov.di Reggio Emilia

ALLEGATO "2"

AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
"PROTOCOLLO DI RELAZIONI SINDACALI"

il giorno 2 Dicembre 2000

tra la delegazione di parte pubblica composta da:

ASSESSORE AL PERSONALE	ALBERTINI EZIO
SEGRETARIO COMUNALE	CORDOVA GIUSEPPE
RESPONSABILI DEI SERVIZI	BEDOGNI SANZIO

E la delegazione sindacale composta da:

SACCHETTI GIANCARLO	Rappresentante di zona GGIL Funzione Pubblica
Ed i Sigg. per le RSU	
FOLLONI DONATA	
BURANI MANUELA	

Si è raggiunto il seguente accordo relativo alle relazioni sindacali, parte integrante e sostanziale del contratto decentrato integrativo:

ART. 1
Oggetto del Protocollo

L'Amministrazione Comunale, le OO.SS. rappresentative di categoria e le R.S.U. stipulano il seguente protocollo d'intesa per disciplinare ambiti e materie di competenza della contrattazione decentrata e le modalità di conduzione delle relazioni sindacali dell'Ente, in conformità alle disposizioni di cui al Titolo II, Capo I, del CCNL e dell'art. 45 del D.lgs 29/93.



Strumenti

1. Il raggiungimento degli obiettivi indicati concordati in premessa comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali che si articola nei seguenti modelli relazioni:
 - ◆ Contrattazione collettiva integrativa;
 - ◆ Concertazione.
 - ◆ Informazione.
2. Per l'approfondimento di specifiche problematiche (organizzazione del lavoro, ambiente e sicurezza, servizi sociali, etc.) possono essere costituite a richiesta commissioni bilaterali ovvero osservatori con il compito di analizzare le suddette problematiche e formulare proposte in merito previo accordo di entrambe le parti. Tali organismi non hanno funzioni negoziali.

ART. 3

Contrattazione collettiva decentrata integrativa

1. Il contratto collettivo integrativo dell'Ente si articola su tutte le materie previste dall'art. 4 dal CCNL 1998/2001 del 1 Aprile 1999 e dall' art. 16 del CCNL del 31 Marzo 1999 relativo al sistema di classificazione del personale.

ART. 4

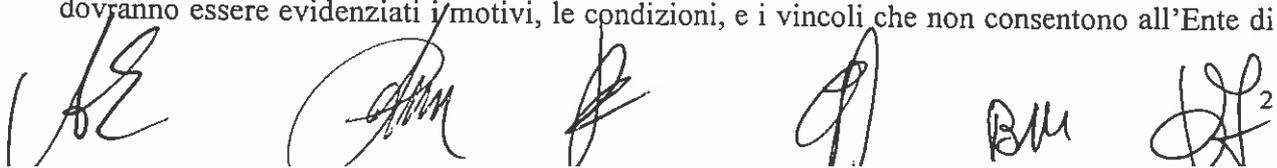
Tempi e procedure per la stipulazione del contratto collettivo integrativo

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata quadriennale. Gli istituti contrattuali rimessi alla contrattazione decentrata vanno trattati in un'unica sessione negoziale.
2. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione con cadenza annuale.
3. Nell'ambito delle varie materie e questioni oggetto del Contratto decentrato sono appositamente previste specifiche sessioni intermedie di approfondimento dell'accordo all'interno del quadriennio, come anche procedure di verifiche periodiche e di monitoraggio codificate a garanzia della corretta applicazione dell'accordo stesso e di quanto in esso stabilito. In proposito la prima sessione viene fissata entro 6 mesi dalla stipula del contratto decentrato , la successiva avrà cadenza da stabilire in tale sede.
4. Il contratto collettivo integrativo conserva la propria efficacia sino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato.
5. Compete alla R.S.U. e alle OO.SS. predisporre e presentare la piattaforma per l'avvio della contrattazione integrativa decentrata. L'Ente entro trenta giorni dal ricevimento della piattaforma convoca la delegazione trattante di parte sindacale per l'avvio della trattativa.

ART. 5

Concertazione

1. Le parti partecipano alle riunioni con la disponibilità ad approfondire la materia in discussione ed a ricercare, se possibile, una soluzione che tenga conto dei diversi interessi coinvolti e in tal caso l'Amministrazione adotterà formalmente la soluzione concordata; diversamente, dovranno essere evidenziati i motivi, le condizioni, e i vincoli che non consentono all'Ente di



32 ONI
1/24

- tenere conto delle istanze o della proposte avanzate da parte sindacale. Qualora le condizioni ed i vincoli dovessero modificarsi sostanzialmente, l'Amministrazione Comunale su richiesta sindacale valuterà la possibilità di riaprire la concertazione per ulteriori 30 gg.
2. Sono oggetto di concertazione le materie previste dall'art. 8 del CCNL e la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:
 - a) Svolgimento delle selezioni per i passaggi di categoria;
 - b) Valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - c) Conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
 - d) Metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica;
 - e) Individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria;
 - f) Individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3, comma 6, del contratto sulla classificazione del personale;
 - g) L'attuazione delle regole relative agli aggiornamenti o modificazioni dei fondi annuali finalizzati al finanziamento della progressione all'interno delle categorie professionali.
 3. In quanto oggetto di concertazione l'Ente informerà preventivamente i soggetti sindacali, su Piano occupazionale, dotazione organica e successive variazioni.
 4. Sono oggetto di concertazione il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi e i processi di dismissione, esternalizzazione e modifica delle forme gestionali dei Servizi.
 5. Sulle materie sopra indicate la concertazione è attivata dall'Ente e si conclude e con un'intesa o con la registrazione del mancato accordo. L'eventuale intesa, redatta sempre in forma scritta, impegna la l'Amministrazione Comunale a darne esecuzione, quando la decisione sia di sua esclusiva competenza. Il mancato accordo dà luogo alla stesura di un verbale nel quale vengono descritte le posizioni conclusive delle parti. Tale verbale viene trasmesso dall'Ente agli organi deliberanti per opportuna conoscenza.
 6. Per tutta la durata della concertazione le parti si astengono dall'assumere qualunque autonoma iniziativa relativa ai temi oggetto della concertazione medesima.
 7. Le parti possono congiuntamente decidere di prorogare il termine di trenta giorni previsto dal CCNL per un ulteriore periodo massimo di quindici giorni.

ART. 6 Informazione

1. Le parti considerano l'informazione, un fattore determinante ai fini del coinvolgimento ottimale delle rappresentanze sindacali dei lavoratori sulle linee programmatiche e gestionali dell'Ente.



2. A tale scopo l'Ente informa periodicamente i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli Uffici, e la gestione complessiva delle risorse umane.
3. L'Ente s'impegna a fornire alla RSU tutta la documentazione relativa all'erogazione del salario accessorio ai dipendenti, per consentire alla delegazione sindacale di verificare la corretta applicazione dei criteri relativi ai sistemi incentivanti del personale.
4. Essendo data facoltà ai soggetti sindacali, ricevuta l'informazione, di attivare la concertazione mediante richiesta scritta, l'informazione medesima sulle materie previste dal CCNL e dal presente protocollo dovrà essere fornita preventivamente alla RSU ed alle OO.SS. di categoria anche attraverso l'invio di tutta la documentazione necessaria.
5. Con cadenza annuale si svolgerà una sessione specifica di confronto informativo, da collocarsi nell'arco del primo bimestre di ogni anno, sulla dotazione organica e sul piano occupazionale dell'Ente (comprensivo dei rapporti di lavoro non dipendenti e di collaborazione), sulle linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, sulle iniziative per l'innovazione tecnologia degli stessi. L'esito di tale sessione rinverrà eventualmente ad ulteriori momenti di informazione a fronte di scelte e di esigenze (non previste e/o modificate) che dovessero manifestarsi in corso d'anno.
6. Le parti si incontreranno almeno tre volte l'anno per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi; a tal fine l'Ente provvederà a fornire i dati di utilizzo delle prestazioni straordinarie, distinte per settore/servizio.
7. Nei casi di cui all'art. 19 del D.lgs n. 626/94 è prevista la consultazione del Rappresentante di Lavoratori per la Sicurezza.

ART. 6 Bis

Fatto salvo quanto sopra specificato, al fine di garantire corrette relazioni sindacali tra le parti, si conviene quanto segue:

- La Delegazione Trattante di Parte Pubblica (art. 10 del CCNL) è soggetto dotato di piena autonomia negoziale e potere decisionale secondo le procedure del CCNL. E' altresì interlocutore unico dei soggetti sindacali relativamente alle materie regolate dal presente contratto integrativo decentrato ed alle problematiche connesse.
- L'Amministrazione garantisce laddove previsto, la convocazione delle delegazioni entro 30 giorni, concordando preventivamente la data. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza;
- Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare;
- Di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative concordate. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Il verbale verrà contestualmente sottoscritto dai presenti dei componenti le delegazioni trattanti.
- Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;
- Gli accordi sottoscritti, che implicano un atto deliberativo della Giunta Comunale, verranno recepiti con atto dell'organo competente entro 15 giorni o, oltre tale termine, nella prima riunione utile;



- L'accordo raggiunto e formalizzato in sede di CCDI sarà distribuito gratuitamente a tutti i dipendenti a cura dell'Ente.
- Sono automaticamente disapplicate tutte le norme regolamentari interne all'Ente contrastanti con il contenuto degli accordi sottoscritti tra le parti nella CCDI.

ART. 7

Diritto di pubblicità ed affissione

1. I componenti della R.S.U. e le OO.SS. territoriali hanno il diritto di affiggere nella apposite bacheche predisposte in luoghi di facile accesso e di agevole consultazione per tutto il personale, materiale di interesse sindacale e del lavoro, in conformità alle leggi sulla stampa.
2. Stampati e documenti potranno essere inviati negli uffici distaccati per l'affissione direttamente dalle strutture sindacali territoriali o esposte e siglate a cura del rappresentante sindacale o da persona designata.

ART. 8

Dotazioni e strumentazioni

L'Amministrazione metterà a disposizione, su richiesta della R.S.U., materiale di supporto di tipo legislativo ed amministrativo;

L'Ente su richiesta pone gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'art. 7, comma 1 del presente protocollo l'uso di un idoneo locale comune, organizzato con modalità concordate con i medesimi, per consentire l'esercizio delle loro attività.

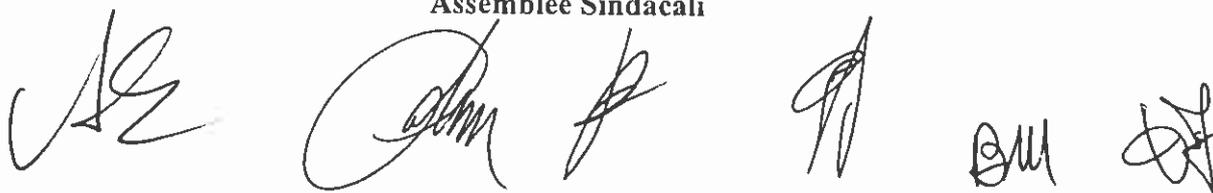
ART. 9

Agibilità Sindacali

1. Le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono – normalmente – al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito – attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi – l'espletamento del loro mandato, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.
2. I permessi previsti dal D.lgs 626/94 sono considerati aggiuntivi al monte ore di cui sopra e sono stabiliti secondo quanto previsto dalla particolare normativa.
3. I permessi sindacali verranno richiesti al competente responsabile di servizio il quale trasmetterà all'Ufficio Personale apposita comunicazione al fine del conteggio dei permessi sindacali utilizzati.
4. Qualora le riunioni si svolgano nell'orario di lavoro, l'Amministrazione garantirà l'esercizio delle agibilità sindacali avendo cura di assicurare ai servizi le necessarie modalità organizzative del lavoro.

ART. 10

Assemblee Sindacali



Ad integrazione dei diritti riconosciuti dal CCNL sulle Assemblee Sindacali, quantificate in 12 ore annue individuali in orario di lavoro, le parti concordano che, per alcuni servizi particolari che operano in stretto rapporto con l'utenza esterna, qualora l'assemblea del personale sia convocata dalle OO.SS. al di fuori dell'orario di servizio, per vincoli dettati dall'Amministrazione, la partecipazione del lavoratore a tali assemblee verrà calcolato nel monte ore o recuperata nella misura di dodici ore annue, così come previsto dalla disciplina contrattuale. L'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

p. L'Amministrazione

Albergo
Calu Gruffa
Stefano Saffio

p. le OO.SS.

Paolo Piana

p. la R.S.U.

Dezide Jell
Burani Mameo

e

OP