

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI MILENA, PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E PER LE ANNUALITA' ECONOMICHE 2004/2005

Premesso che:

- a) in data 19 maggio 2005 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Milena, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004-2005;
- b) il revisore unico, in data 31 maggio 2005 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio;
- c) la Giunta Municipale con deliberazione in data 07 giugno 2005 n. 41, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 17 giugno 2005.nella sede del Comune di Milena – Via Rimembranza, 24 ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del presidente:

Dr. Alfonso MARINO (*Direttore generale*)

R.S.U. , nelle persone di:

Mulè Giuseppe Maurizio;

Greco Francesca.

.....
.....

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

..... CGIL FP
.....CISL FPS
.....UIL FPL
.....CSA
.....DICCAP

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Milena per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004/2005

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Milena Quadriennio normativo 2002-2005 ed annuità economiche 2004/2005

1. Oggetto e durata dell'accordo aziendale integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Milena.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale (di somministrazione a tempo determinato) le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

2. Risorse decentrate

La parte sindacale prende atto che, in applicazione dell'art.31, comma 1, del C.C.N.L., le risorse decentrate vanno quantificate in **€ 84.666,03** di cui € 59.292,06 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (importo che resta confermato anche per gli anni successivi), ed € 25.373,97 quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità (importo da determinarsi annualmente). Ad essi va aggiunta la quota di € 3.977,27, derivante dal fondo per lo straordinario.

La quantificazione delle risorse decentrate, fatti salvi eventuali ulteriori incrementi derivanti dall'applicazione del CCNL per il biennio economico 2004/05, non potrà non tenere conto del processo di trasferimento di funzioni e di personale all'Unione. Pertanto in caso di mobilità d'ufficio del personale comunale all'Unione le risorse decentrate verranno ridotte della misura corrispondente (valore medio pro-capite, riferito alle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità per numero di dipendenti trasferiti).

In caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato, che incrementano la dotazione organica dell'ente, le risorse decentrate vengono stabilmente incrementate, per ogni assunzione, del valore medio pro-capite, riferito alle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità.

In caso di assunzioni a tempo determinato le risorse decentrate aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità vengono incrementate, per ogni assunzione, del valore medio pro-capite, riferito alle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, rapportato al periodo di durata del contratto individuale di lavoro e per la durata del contratto stesso. Le risorse non sono incrementate nei casi di assunzioni a tempo determinato per sostituzione di personale assente per aspettativa senza assegni.

3. Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 7 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti materie oggetto di contrattazione saranno indicati i pareri delle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali.

Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt.7 e 8 del CCNL.

4. Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro quindici giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

5. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D. Lgs. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico del Lavoro (Medico Competente) verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e rischio.

L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e informare il Rappresentante per la Sicurezza come indicato dal D. Lgs. 626/94, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

In attuazione all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto "Regioni – Autonomie Locali", al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero Le parti individuano fra i servizi pubblici sotto elencati quelli essenziali che verranno garantiti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- a) il servizio di stato civile limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;
- b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) il servizio cimiteriale limitatamente al ricevimento delle salme;
- d) il servizio attinente la rete stradale nel caso di sgombero di neve o fanghi;
- e) il servizio di polizia municipale relativamente a:
 - attività richiesta dall'autorità giudiziaria
 - trattamenti sanitari obbligatori
 - attività antinfortunistica e di pronto intervento
 - vigilanza della casa municipale
 - assistenza su strada in caso di sgombero di neve o fanghi
- f) il servizio di protezione civile con prestazioni ridotte.

L'Amministrazione in occasione di ogni sciopero, individua le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso.

I nominativi sono comunicati alla R.S.U., ed ai singoli interessati entro il terzo giorno precedente la data dello sciopero.

Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla predetta comunicazione la volontà di aderire allo sciopero chiedendo e/o procurandosi la sostituzione, nel caso sia possibile.

CONTINGENTI DI PERSONALE INDIVIDUATI DALLE PARTI

SERVIZIO	CATEGORIA E PROFILO	NUMERO ADDETTI
sub a) - b)	C – D – Impiegato	1 - in reperibilità individuato dal Funzionario Responsabile Area amm.va
sub c)	B – custode- operatore	1 – in reperibilità individuato dal Funzionario Responsabile Area tecnica
sub d)	B – operatore	1 – in reperibilità individuato dal Funzionario Responsabile Area tecnica
sub e)	C – Vigile	2 – in reperibilità individuato dal Funzionario Responsabile Area Amm.va
sub f)	A – B – C – D	1 – in reperibilità individuato dal Funzionario Responsabile Area tecnica

7. Pari opportunità

Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive:

- a) flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nella fruizione del part – time;
- b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

8. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

L'orario di lavoro dovrà "consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi", "favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale" e "garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini".

Le delegazioni convergono sulla necessità dell'articolazione degli orari di servizio introducendo, dove sia possibile, forme miste di giorni ad orario continuato ed altri con rientro pomeridiano, onde garantire una maggiore flessibilità degli orari stessi e della relativa gestione, da realizzare, contemperando, in modo equilibrato, le esigenze della utenza e quelle dei lavoratori dell'ente.

9. Lavoro straordinario

Nell'anno 2004 l'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in **€ 3.977,27**.

L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Servizi e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno (almeno una volta l'anno) per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa indicazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.

Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore".

10. Formazione ed aggiornamento

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

A tal fine l'Ente, per l'anno 2004 e per ciascun anno a seguire, destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale che può essere anche inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri

riflessi, nella misura in cui la formazione ed aggiornamento venga svolto dall'Unione di Comuni Terre di Colline.

L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, o tramite l'Unione di Comuni "Terre di Colline" di cui fa parte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- Corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- Corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- Corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- Favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- Favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- Favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- Favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- Favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- Favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 626/94 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- Favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

11. Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il 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 strumentali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi all'Unione dei Comuni o l'esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione anche convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Per permettere una reale partecipazione e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro nonché all'organizzazione degli uffici, sono previste le seguenti iniziative:

- conferenza annuale di tutto il personale dipendente dell'ente;
- conferenze per servizi (debitamente riscontrate) con cadenza almeno semestrale;
- raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro raccolte dal responsabile competente e valutate dal medesimo;
- periodica formulazione di appositi questionari, da concordarsi tra le parti, che permettano, a tutti i dipendenti di esprimersi, in modo volontario ed anonimo, sul clima di gradibilità dell'assetto organizzativo e sulle ricadute di questo relativamente alle condizioni di lavoro.

Le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare e reprimere sul nascere la diffusione del fenomeno del mobbing, e per prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

12. Utilizzo delle risorse decentrate

Le risorse decentrate quantificate, per l'anno 2004, in applicazione del l'art.31 del C.C.N.L., complessivamente in € 84.666,03 vengono utilizzate come indicato nella seguente tabella:

A	Incentivazione produttività e il miglioramento servizi	€ 10.088,44
B	Progressioni orizzontali ex LED in godimento	€ 10.070,94
C	Progressioni orizzontali in godimento	€ 24.661,44
D	Indennità di comparto	€ 18.789,00
E	Reinquadramento CCNL 31/03/99	€ 1.369,63
F	Indennità di rischio	€ 3.600,00
G	Indennità di reperibilità compresa la protezione civile	€ 4.141,38
H	Turnazione Vivili Urbani	€ 9.300,00
I	personale cat.C (non ricoprente incarichi di p.o.) responsabile coordinamento attività e dipendenti € 1.500	€ 1.500,00
L	- esercizio di compiti con specifiche responsabilità - lett. i) Ufficiale di anagrafe, stato civile, elettorale € 300 R.o.c. (protezione civile) € 300 Responsabile archivi informatici € 150	€ 750,00
M	- maneggio valori	€ 395,20

TOTALE	€ 84.666,03
---------------	--------------------

13. Risorse decentrate: utilizzo economie

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

14. Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

L'**indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- è quantificata in complessive **€ 30** mensili (art. 41 del 22.1.2004);
- compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Autisti ed operatori N.U.	4	€ 1.440,00
Autista Scuolabus ed autista	2	€ 720,00
Elettricista – custode – muratore ed operai	4	€ 1.440,00
TOTALE	10	€ 3.600,00

L'**indennità di reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- quantificata in **€ 10,32** lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (**€ 20,65**) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
- se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Area di attività	N° dei dipendenti coinvolti	Previsione annuale dei periodi di 12 ore di reperibilità	Somma prevista
Protezione civile	4	288	€ 3.574,18

Stato Civile – solo sabato	2	55	€ 567,60
TOTALE			€ 4.141,38

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che:

- in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa;
- per un valore minimo pari ad € 0,52 ed un valore massimo di € 1,55
- solo per le giornate di assegnazione a servizi che abbiano le caratteristiche indicate al punto a);

Sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizi che comportano maneggio valori	n. addetti	Somma prevista
Servizio economato € 1.00 per gg. 260	1	€ 260,00
Rilascio certificazioni e carte identità € 0,52 per gg .260 (dall'unificazione della riscossione)	1	€ 135,20
TOTALE	2	€ 395,20

15. Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche **indennità**. Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno da un **minimo di € 1.000** a un **massimo di € 2.000**. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Responsabilità di Ufficio	€ 1.000,00
Coordinamento di attività e di dipendenti	€ 1.000,00 per l'anno 2004 € 1.500,00 a partire dal 2005

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti: € 1000.,00 per l'anno 2004 e € 1.500 per l'anno 2005.

E' comunque fatta salva la possibilità, ricorrendone i presupposti, di attribuire ad altri dipendenti l'indennità in parola; in tal caso le risorse necessarie vengono sottratte dalle risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento servizi.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con provvedimento del Segretario-direttore, sentito il Sindaco.

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una **indennità**, cumulabile con quella di cui al punto 1. del presente articolo nella misura massima di **€ 300 annuali**.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza .

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale (da dividere in parti uguali nel caso di presenza di due o più dipendenti).	€ 300,00
Responsabile dei tributi.	€ 300,00
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 150,00

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti: € 750,00

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.17, comma 2, lett. i), fatte salve le competenze del Sindaco quale Ufficiale di Governo, sono individuati con provvedimento del Segretario-direttore, sentito il Sindaco.

16. Criteri per la progressione orizzontale

Le parti confermano la disciplina contenuta nel contratto integrativo sottoscritto il 24 novembre 1999.

Con decorrenza dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, il numero delle posizioni economiche delle quattro categorie previste dal CCNL del 31.3.1999, è integrato con la previsione delle nuove posizioni di sviluppo: A5, B7, C5 e D6.

Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, che sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e sono destinati, esclusivamente, alla progressione orizzontale.

Le maggiori risorse che eventualmente si rendessero necessarie per finanziarie le progressioni orizzontali trovano il proprio finanziamento in diversi utilizzi delle risorse decentrate come quantificate dall'Amministrazione, e prioritariamente con riduzione delle risorse destinate agli incentivi per la produttività collettiva e/o individuale ed il miglioramento dei servizi.

Le selezioni per la progressione orizzontale sono effettuate, nel limite delle risorse disponibili, almeno una volta l'anno nell'arco di vigenza contrattuale, a partire dal 2006, tenuto conto della media della valutazione del biennio.

Limitatamente all'anno di riferimento ed all'anno successivo al nuovo inquadramento, non partecipa alla selezione il dipendente che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale. In ogni caso non è possibile l'attribuzione di progressione economica orizzontale per due anni di seguito.

La graduatoria per l'attribuzione delle progressioni orizzontali è unica per l'interno ente, distinta solo per categoria.

17. Criteri per la gestione degli incentivi per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi.

Le parti confermano la disciplina contenuta nell'accordo sottoscritto il 24 novembre 1999.

18. Disposizioni finali

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo e immediatamente efficace tra le parti quando si sono espletate le procedure di cui all'art.5 del CCNL;

Conferma disciplina contrattuale decentrata integrativa pre-vigente

Il presente accordo fa salva la disciplina degli istituti contenuti nel contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto tra le parti il 24 novembre 1999, nelle parti non disciplinate con il presente accordo e non contrastanti con il C.C.N.L. 22.01.04.

Vigenza del contratto

Il presente contratto è valido fino alla stipula del nuovo C.C.D.I.

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.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE SINDACALE

F.to MARINO Alfonso

F.to Mulè Giuseppe Maurizio

F.to Greco Francesca

Dichiarazioni a verbale delle OO.SS.

DICHIARAZIONE N. 1 DELLA RSU

La RSU in merito all'articolo 14 rappresenta quanto segue:

L'indennità di rischio niente esclude la possibilità che possa essere riconosciuta anche al personale della P.M., la posizione della parte pubblica è unilateralmente assunta senza giustificazione alcuna, priva di razionalità giuridica.

L'indennità di vigilanza è corrisposta in ragione dei servizi di istituto svolti dalla P.M. e fa riferimento alla specificità delle funzioni così come sancito e rafforzato dall'ultimo CCNL, il rischio è altra cosa, legato cioè ai probabili danni o ai rischi ai quali l'operatore è esposto quando presta l'attività alla viabilità stradale a piedi in quanto tale servizio è equiparato a quelle ad alto rischio previste dall'art. 1, comma 3 del D.P.R. n. 1124 del 1965 così come sancito anche dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 16364 del 20.11.2002.