

COMUNE DI CAMPI BISENZIO
Provincia di Firenze

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

DEL COMUNE DI CAMPI BISENZIO

1998 - 2001

In data 19 Marzo 2001, acquisiti i pareri favorevoli del Collegio dei Revisori dei Conti in data 8.3.2001 e del Nucleo di Valutazione in data 9.3.2001, a seguito dell'autorizzazione espressa dalla Giunta comunale con atto n. 75 del 13.3.2001 alla sottoscrizione dell'accordo siglato in data 26.2.2001, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica, la RSU aziendale e le Organizzazioni Sindacali territoriali, al termine del quale è stato sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Campi Bisenzio nel testo allegato.

Il Presidente della delegazione di parte pubblica:

ASSESSORE DELEGATO BRACCANTI RAFFAELLO



Per la R.S.U.

GLANCINI ANTONIO



CRAPAROTTA ANGELO



MANCINI MARIA LUISA



GRANIERI ANTONINO



Per le Organizzazioni Sindacali provinciali:

FP-CCIL FIRENZE ALESSANDRO BOTTINI



FLC-CISL REPO GRIFONI



UILFP FIRENZE ALFREDO PARENTI



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

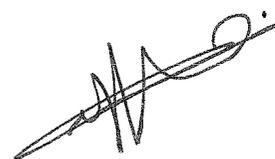
DEL COMUNE DI CAMPI BISENZIO

1998 - 2001


Ch. h











INDICE



1. DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 –Delegazioni	pag. 1
Art. 2 – Durata e decorrenza dei termini di applicazione	pag. 1
Art. 3 – Obiettivi del presente contratto	pag. 2

2. RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Strumenti	pag. 2
--------------------	--------

3. RAPPORTI DI LAVORO

Art. 5 – Contratti individuali	pag. 5
Art. 6 – Contratti atipici	pag. 5
Art. 7 – Mobilità settoriale ed intersettoriale	pag. 5

4. DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

Art. 8 – Modalità di effettuazione dello sciopero	pag. 6
Art. 9 – Diritti Sindacali	pag. 7
Art. 10 – Modalità effettuazione assemblee	pag. 8



5. ESTERNALIZZAZIONI

Art. 11 – Appalti – convenzioni	pag. 9
Art. 12 – Opzioni	pag. 9

6. COSTITUZIONE FONDI

Art. 13 – Costituzione dei fondi	pag. 9
Art. 14 – Fondo per il nuovo sistema di classificazione	pag. 10
Art. 15 – Fondo per la formazione	pag. 11

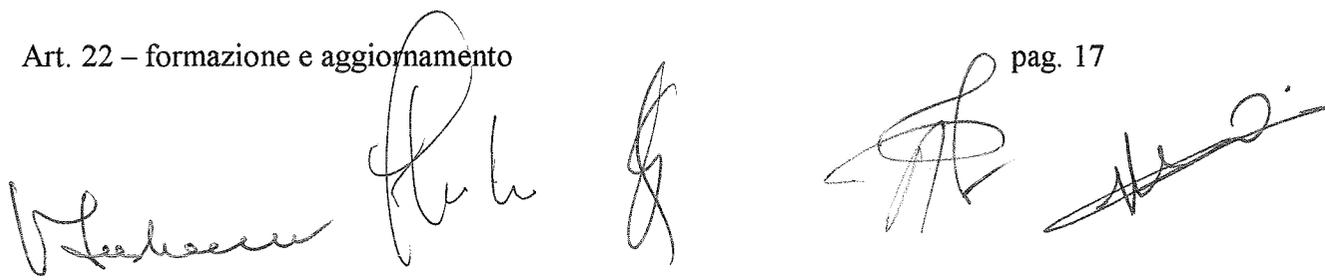


7. TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 16 – Progressione economica orizzontale	pag. 11
Art. 17 – Fase transitoria	pag. 12
Art. 18 – Corresponsione produttività	pag. 15
Art. 19 – Straordinario	pag. 15
Art. 20 – Indennità di turno, rischio, disagio, maneggio denaro e reperibilità	pag. 15
Art. 21 – Compensi per l'esercizio di compiti specifici	pag. 16

8. FORMAZIONE

Art. 22 – formazione e aggiornamento	pag. 17
--------------------------------------	---------

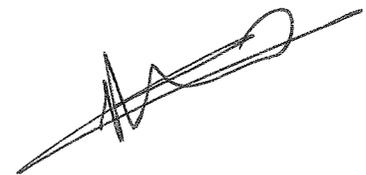


9. NORME FINALI

Art. 23 – Riduzione orario di lavoro	pag. 17
Art. 24 – Prevenzione e sicurezza	pag. 17
Art. 25 – Osservatori e commissioni	pag. 18
Art. 26 – Interpretazione autentica	pag. 18
Art. 27 – Mensa i	pag. 18
Art. 28 – Termini di preavviso	pag. 19
Art. 29 – Norma di salvaguardia	pag. 19
Art. 30 – Pari opportunità	pag. 19

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

pag. 20



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

DEL COMUNE DI CAMPI BISENZIO

1998-2001



I. DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

DELEGAZIONI

La Delegazione trattante di Parte Pubblica (di seguito denominati per brevità Amministrazione) e la delegazione Sindacale composta dalla RSU e dai rappresentanti delle OOSS territoriali di categoria CGIL, CISL, UIL e Sin.Co.Bas. (di seguito denominati per brevità OO.SS.) convengono quanto segue.

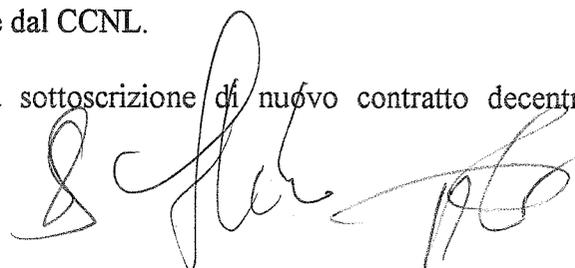
1. Ai fini della contrattazione integrativa le parti individuano come facenti parte della delegazione trattante: per la parte pubblica come da deliberazione n. 415 del 12/11/1999:
 - Adriano CHINI – Sindaco o suo delegato
 - Dr. Paolo LOMBARDI – Segretario generale
 - Dr.ssa Vera TAROCCHI – Dirigente 2° Settore
2. per la parte sindacale dalla RSU e dalle rappresentanze sindacali sopra citate, nelle persone specificate in calce.
3. Alle trattative, previa comunicazione potranno partecipare membri diversi in qualità di esperti, ai quali non è concesso potere trattante, ma solo ruolo di consulenza.



ART. 2

DURATA E DECORRENZA DEI TERMINI DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dell'Ente con rapporto di lavoro determinato ed indeterminato, tempo pieno o part-time escluso quello con qualifica Dirigenziale e viene applicato dal giorno successivo alla sua stipula con validità dal 01/01/1999 al 31/12/2001 salvo diversa prescrizione prevista dal CCNL.
2. Gli uffici preposti dovranno applicare quanto previsto senza necessità di ulteriori autorizzazioni da parte dell'organo di governo, salvo quelle prescritte dal CCNL.
3. Conserverà comunque la sua efficacia sino alla sottoscrizione di nuovo contratto decentrato integrativo.



4. L'Amministrazione si impegna a stampare e distribuire una copia del presente accordo (compresi gli allegati) ad ogni singolo dipendente in servizio – sia a tempo determinato che indeterminato – ed a distribuirne una copia ad ogni nuovo assunto in sede di firma del contratto individuale di lavoro.

ART. 3

OBIETTIVI DEL PRESENTE CONTRATTO

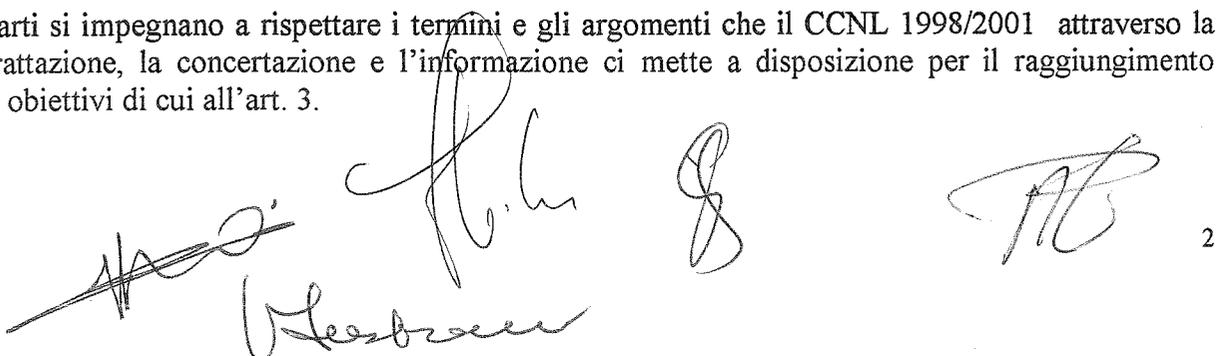
1. Il presente contratto riconosce nel sistema di relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica Amministrazione.
2. Obiettivo comune da raggiungere è il miglioramento dei servizi attraverso una migliore organizzazione del lavoro, che si potrà realizzare anche con modelli sperimentali che valorizzino le risorse umane, sia sul versante economico che su quello professionale.
3. In tale ottica le parti ritengono di dover perseguire il miglioramento della funzionalità e dei servizi e del relativo accrescimento della loro efficienza ed efficacia individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipato e condiviso dai Lavoratori, sappiano adeguatamente valorizzare la prestazione lavorativa e le singole capacità professionali degli addetti. Al riguardo, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità dell'Amministrazione e delle Organizzazioni Sindacali, il sistema è centrato sul rafforzamento del confronto e della partecipazione su tutte le tematiche di comune interesse, nella convinzione che tale metodologia sia la più idonea a risolvere i problemi e a garantire il miglioramento della qualità dei servizi.
4. Il confronto deve portare alla realizzazione della massima trasparenza ed efficacia dei rapporti allo scopo di pervenire ad un ruolo più partecipato delle OO.SS. al governo dei processi di innovazione e di ristrutturazione organizzativa.
5. Al riguardo, contribuiscono a tale coinvolgimento e partecipazione, la costituzione di tutti gli Osservatori, i Comitati e le Commissioni, previste dal CCNL, che rappresentano lo strumento di sostegno e sviluppo dei processi partecipativi.

II. RELAZIONI SINDACALI

ART. 4

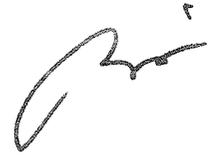
STRUMENTI

1. Le parti si impegnano a rispettare i termini e gli argomenti che il CCNL 1998/2001 attraverso la contrattazione, la concertazione e l'informazione ci mette a disposizione per il raggiungimento degli obiettivi di cui all'art. 3.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the Administration and the Syndicate.

CONTRATTAZIONE

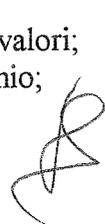
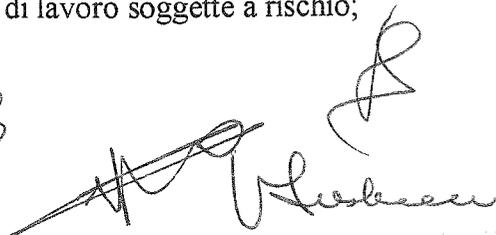
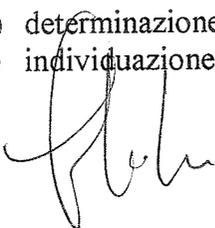


2. Ai sensi dell'art. 4 del CCNL 1998/2001 dell'art. 5 comma 2 e art. 14 del CCNL del 31/03/1999 l'oggetto del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) è il seguente:

- a) I criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
- b) I criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lett. a);
- c) Le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);
- d) Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione
- e) Le linee di indirizzo ed i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- f) Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- g) Le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- h) I criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1 lettera k);
- i) Le modalità e le verifiche per l'attuazione dell'orario di cui all'art. 22;
- j) Le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure di cui all'art. 35 del D.Lgs. 29/93;
- k) Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
- l) Completamento e integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno delle categorie di cui all'art. 5 comma 2 del CCNL firmato il 31/03/1999;
- m) Modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14 del CCNL firmato il 31/03/1999

3. Ai sensi del contratto successivo del 14.9.2000 saranno oggetto di contrattazione le seguenti materie:

- a) determinazione dell'eventuale trattamento accessorio spettante ai lavoratori che prestano la loro opera nella forma del telelavoro;
- b) definizione dei casi, condizioni, criteri e modalità di per la determinazione e corresponsione del trattamento accessorio dei lavoratori che prestano lavoro temporaneo;
- c) disciplina per l'eventuale attribuzione di compensi e altri incentivi ai lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro;
- d) determinazione dell'importo dell'indennità di maneggio valori;
- e) individuazione delle prestazioni di lavoro soggette a rischio;



f) determinazione del limite complessivo annuo delle ore di lavoro straordinario che possono confluire nella banca delle ore

3/1 Su accordo delle parti potranno essere oggetto di contrattazione anche altre materie non previste dal presente articolo

3/2 Le parti decorsi sessanta giorni dall'inizio delle trattative, riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 1 lett. d), e), f) ed k) del presente articolo.

INFORMAZIONE

4. Le parti convengono che per rendere reale il confronto ed il ruolo propositivo dei soggetti sindacali, l'informazione e la documentazione dovranno essere fornite preventivamente (art. 7 CCNL 1998/2001).

In particolare l'informazione riguarderà:

a) le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, nonché i piani occupazionali e il regolamento degli accessi;

b) le iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;

c) eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione, tenuto anche conto di quanto stabilito dall'art. 11, comma 5, del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2.6.1998.

5. L'informazione oltre che tutte le materie previste dal CCNL 1998/2001 deve riguardare tutti gli atti di valenza generale relativi al personale;

6. A tale scopo dovranno essere fornite copie di tutti gli atti relativi alle materie oggetto di trattativa e di concertazione nonché di tutti gli atti relativi al personale di valenza generale;

7. Le parti ritengono di doversi incontrare con cadenza periodica almeno ogni 4 mesi per un più attento confronto su tutti gli argomenti oggetto di informazione;

8. E' istituito presso l'Ufficio del Personale il registro dei protocolli d'intesa e dei verbali di concertazione. Ai suddetti registri hanno accesso tutti i lavoratori dell'Ente.

CONCERTAZIONE

9. Ciascuna delle parti, ricevuta l'informazione, può chiedere mediante forma scritta la concertazione, questa si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta: La concertazione si svolge in particolari sulle seguenti materie:

a) Articolazione dell'orario di servizio;

b) Calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;

c) Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;

d) Andamento dei processi occupazionali;

e) Criteri generali per la mobilità interna;

f) Definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro.

g) Criteri generali relativi allo svolgimento delle selezioni per il passaggio tra categorie;

h) Criteri generali relativi alla valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;

i) Criteri generali relativi al conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;

- 
- j) Criteri generali relativi alla metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/03/99;
 - k) Criteri generali relativi alla individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria di cui all'art. 5 del CCNL 31/03/99;
 - l) Criteri generali relativi alla individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3, comma 6 del CCNL 31/03/99;
 - m) Criteri generali relativi alla attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14, comma 2;
 - n) Le parti concordano di effettuare incontri in occasione della predisposizione del Bilancio annuale di previsione.

9/1 La concertazione deve chiudersi in un termine di sessanta giorni dalla relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto un protocollo dal quale risultino le posizioni delle parti.

III. RAPPORTI DI LAVORO

ART. 5

CONTRATTI INDIVIDUALI

Le parti convengono che la stipula dei contratti individuali da far sottoscrivere a tutti i lavoratori, debba avvenire nel rispetto dell'art. 26 c.4 del CCNL 1998/2000, a seguito di ricognizione delle figure professionali esistenti, e di eventuale ricollocazione di dipendenti non più ascrivibili alle nuove tipologie professionali, previa concertazione sulle tipologie dei profili stessi, nonché predisposizione di "contratti tipo".

ART. 6

CONTRATTI ATIPICI

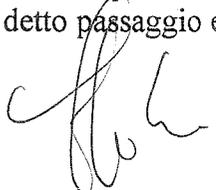
L'Amministrazione si impegna a riconoscere a tutti i lavoratori con contratto definito "atipico" i diritti individuali previsti per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, con particolare riferimento al trattamento economico, congedo ordinario, malattia e diritti sindacali.



ART. 7

MOBILITÀ SETTORIALE ED INTERSETTORIALE

1. Le parti convengono di definire, in sede di concertazione, i criteri regolanti la mobilità intersettoriale, che tengano conto delle pari opportunità fra i dipendenti, dell'informazione e della trasparenza degli atti, e compatibilmente della volontarietà del trasferimento.
 2. Nel caso di mobilità fra Enti per dismissione e riqualificazione di un servizio o per norma di legge, le parti concordano fin d'ora di aprire di volta in volta un tavolo di confronto per l'esame di tutte le problematiche relative a detto passaggio e la possibilità di opzione per l'Ente di appartenenza.
- 

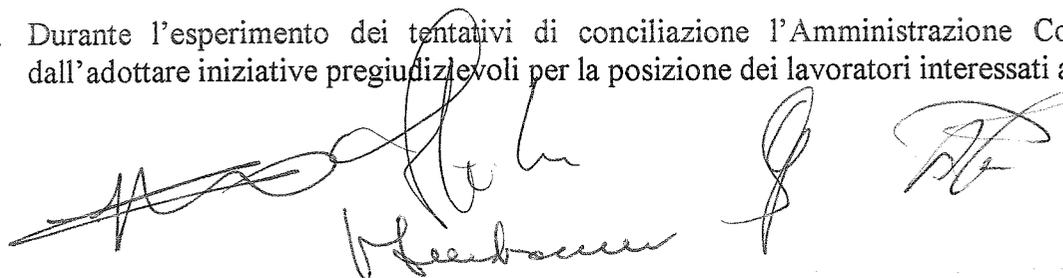


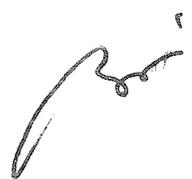
IV. DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

ART. 8

MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DELLO SCIOPERO

1. In base all'art. 3 del CCNL 6 LUGLIO 1995, le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi minimi essenziali, ne daranno comunicazione alla amministrazione con un preavviso non inferiore a 10 giorni , precisando la durata dell'astensione dal lavoro.
2. In caso di revoca di uno sciopero indetto precedentemente le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione.
3. In caso di sciopero, l'Amministrazione si impegna a comunicare i nominativi del personale incluso nei contingenti esonerati dallo sciopero alle OO.SS. dell'Ente ed ai singoli interessati, 5 giorni prima dalla data di effettuazione dello sciopero stesso.
4. Non possono essere indetti scioperi:
 - a) di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative per la stessa vertenza; gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuate, riferito a ciascun turno;
 - b) in caso di scioperi distinti, con intervalli inferiori alle 24 ore tra un'azione di sciopero e l'altra;
 - c) articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.
5. Non possono essere indetti scioperi nei seguenti periodi:
 - a) dal 10 al 20 agosto
 - b) dal 23 dicembre al 7 gennaio
 - c) cinque giorni prima delle festività pasquali e tre giorni dopo
 - d) tre giorni prima e tre giorni dopo la commemorazione dei defunti
 - e) il giorno di pagamento di stipendi e pensioni
 - f) nei cinque giorni che precedono e nei cinque che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.
6. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o calamità naturali.
7. Procedure, tempi ed organi per il raffreddamento e la conciliazione dei conflitti in caso di sciopero sono previsti dal CCNL.
8. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione l'Amministrazione Comunale si asterrà dall'adottare iniziative pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.



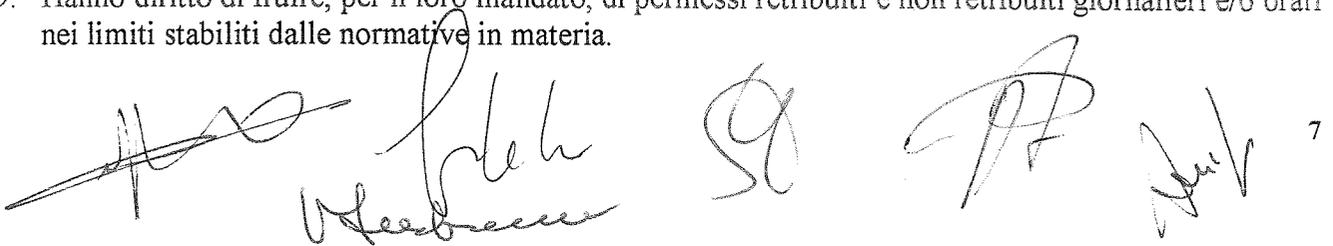
- 
9. Per quanto attiene alla individuazione dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero dell'intera giornata lavorativa, si fa riferimento all'allegato di lettera "A" facente parte integrante e sostanziale del presente accordo.

ART. 9

DIRITTI SINDACALI



1. Il personale dell'Ente ha diritto a costituire organizzazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro.
2. La RSU e le OO.SS. di categoria hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale del lavoro, utilizzando anche sistemi informatici.
3. L'Amministrazione pone permanentemente e gratuitamente a disposizione della RSU l'uso continuativo di un idoneo locale posto all'interno del Palazzo Comunale, accessibile a tutti i dipendenti, per consentire l'esercizio delle loro attività. Il locale, compatibilmente con le risorse a ciò destinabili, deve essere adeguatamente arredato anche con strumenti tecnologici; tale uso è concesso durante il normale orario di apertura degli edifici comunali. In mancanza di quanto sopra, i delegati sindacali potranno far uso delle attrezzature e materiali esistenti nella struttura comunale per poter svolgere il proprio lavoro sindacale.
4. La RSU e le OOSS potranno avvalersi degli abituali canali organizzativi interni dell'ente per poter recapitare i propri documenti ai settori interessati e/o dipendenti interessati.
5. L'amministrazione consentirà lo svolgimento – entro l'orario di lavoro – di referendum o votazioni sia generali che di categoria su materie inerenti l'attività sindacale indetti dalla RSU o dalle OOSS tra il personale dell'Ente in idoneo locale concordato.
6. Il personale dipendente in attività o quiescenza può farsi rappresentare dal sindacato o dall'istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali o disciplinari davanti ai competenti organi dell'amministrazione.
7. I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica prevista da legge e regolamenti. Inoltre il trasferimento degli stessi è sottoposto a nullaosta da parte delle OO.SS. di appartenenza o in mancanza da parte della R.S.U.
8. L'Amministrazione si impegna a far sì che ogni membro della RSU possa svolgere il proprio mandato senza pregiudizio alcuno.
9. Hanno diritto di fruire, per il loro mandato, di permessi retribuiti e non retribuiti giornalieri e/o orari nei limiti stabiliti dalle normative in materia.



7

10. Gli incontri fra le parti per la partecipazione alle trattative, concertazione, confronti e consultazione saranno considerati servizio a tutti gli effetti e non verranno conteggiati nei permessi sindacali sopra descritti.
11. Nel caso in cui i membri esperti di cui all'art. 3 del presente CCI o di componenti di Osservatori e Commissioni nominati dalla RSU o dalle OO.SS. siano dipendenti di questa Amministrazione, valgono le stesse norme del precedente punto 10.
12. permessi sindacali sono a tutti gli effetti equiparati al servizio presso l'Ente.
13. Sono comunque fatti salvi tutti i diritti previsti dallo Statuto dei Lavoratori.

ART. 10

MODALITÀ EFFETTUAZIONE ASSEMBLEE

1. Il personale dell'Ente ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in locali concordati con l'Amministrazione per 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Il personale dell'Ente ha altresì a disposizione il tempo necessario per recarsi, e successivamente far ritorno, dal proprio luogo di lavoro al locale dell'assemblea.
3. Le assemblee potranno riguardare sia la generalità dei dipendenti che gruppi di essi e saranno indette dalla RSU, con specifico ordine del giorno. Potranno altresì essere indette assemblee dalle singole sigle sindacali rappresentative secondo le norme vigenti con specifico ordine del giorno.
4. Le parti, in assenza di specifica normativa, nel rispetto delle esigenze dell'utenza, concordano che la convocazione sarà comunicata all'Amministrazione Comunale almeno 5 giorni prima della data dell'effettuazione dell'assemblea, salvo casi di comprovata urgenza, richiedendo nel contempo la disponibilità di idonea struttura, che sarà messa a disposizione dall'Amministrazione comunale.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea di norma sarà svolta all'inizio e alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applicherà per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Il personale dell'Ente che si assenta dal servizio per partecipare alle assemblee dovrà firmare un apposito foglio di presenza nel luogo ove queste hanno luogo, da trasmettersi al servizio del personale alla chiusura dell'assemblea..
7. Le convocazioni delle assemblee non sono soggette alla disciplina dei "Servizi Pubblici Essenziali" di cui alla Legge 146/90 e dell'art. 1 del CCNL del 6.7.1995.

V. ESTERNALIZZAZIONI

ART. 11

APPALTI/CONVENZIONI

1. L'Amministrazione si impegna a riservare apposite sessioni di confronto con le OO.SS., come previsto dall'art. 4 comma 4 lettera c) del presente CCI, qualora ritenesse di dover ricorrere a forme di gestione tramite appalti e convenzioni.
2. Il confronto dovrà tenere conto dei seguenti aspetti:
 - a) che sia fatta valutazione sull'opportunità organizzativa ed economica di gestione non diretta, attraverso un'analisi attenta di tutte le voci;
 - b) che i capitolati di appalto prevedano il rispetto dei contratti collettivi di lavoro di area, delle norme sulla sicurezza dei lavoratori e delle normative previdenziali. L'Ente dovrà verificare l'applicazione dei predetti punti, il principio dell'equo trattamento e delle pari condizioni compresa la formazione, pena l'esclusione dalla gara d'appalto o la rescissione del contratto d'appalto;
 - c) Che sia seguito il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa;
 - d) Che la qualità e la quantità dei servizi erogati, a parità di costi, non scenda al di sotto delle prestazioni svolte in forma diretta dall'ente stesso cosicché non vi siano aggravii di spesa per la collettività;
 - e) Che sia rispettata la L. 68/99.

ART. 12

OPZIONI

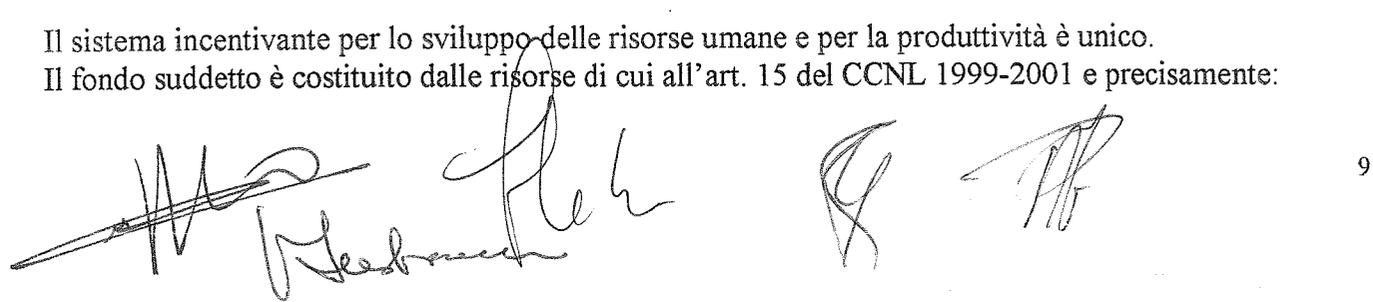
Nel caso di cessione di un servizio ad altro gestore o per dismissione, il personale che risultasse in eccedenza dovrà trovare ricollocazione nell'ente anche attraverso percorsi di riqualificazione e di aggiornamento professionale.

VI. COSTITUZIONE FONDI

ART. 13

COSTITUZIONE DEI FONDI

Il sistema incentivante per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività è unico.
Il fondo suddetto è costituito dalle risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999-2001 e precisamente:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

- a) importo previsto nel 1998 ai sensi dell'art. 31.2 b), c), d), e), del CCNL 6 luglio 1995 e successive integrazioni;
- b) risorse aggiuntive destinate nel 1998, a condizione che le disponibilità di bilancio accertate dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione, scaturiscano da processi di riorganizzazione delle attività ovvero siano destinate a specifici obiettivi di produttività e qualità
- c) risparmi di gestione destinati nel 1998, a condizione che, oltre a quanto previsto al punto precedente, la spesa del personale sostenuta nel 1998 sia inferiore a quella del 1997, salvo gli incrementi contrattuali;
- d) risparmi conseguiti ai sensi dell'art. 43 della legge 449/97
- e) economie da part-time già previste nel 1998 e quelle per l'anno 1999;
- f) riassorbimento dei trattamenti economici difforni ai sensi dell'art. 2 - comma 3 - del Dlgs 29/93;
- g) risorse destinate al L.e.d. con maturazione fino al 31 dicembre 1998
- h) indennità di lire 1.500.000.- prevista per la ex VIII qualifica;
- j) dal 1° gennaio 2000 lo 0.52% del monte salari 1997
- k) risorse previste da specifiche disposizioni di legge (es. legge Merloni); Tali somme sono distribuite secondo le modalità previste dai rispettivi regolamenti;
- l) somme connesse al trattamento accessorio del personale che viene trasferito all'ente nell'ambito del processo di decentramento e delega di funzioni;
- m) dal 1° gennaio 2000 della quota corrispondente alla riduzione del 3% dello straordinario; dallo straordinario erogato nel 1998 al personale che entrerà a far parte dell'area delle posizioni organizzative; ed infine dallo straordinario che era destinato al personale ATA ed al personale della Nettezza Urbana trasferito ad altre Amministrazioni;

Il fondo suddetto sarà inoltre costituito:

- 1. dal salario accessorio necessario per l'ampliamento dei servizi esistenti o la creazione di nuovi servizi (comma 5, art. 15);
- 2. dal 1° aprile 1999 incremento del 1,2% , su base annua, del monte salari 1997 (comma 2, art. 15);
- 3. dal 1° giugno 1999 ulteriori risorse nell'ambito delle effettive disponibilità di bilancio (art. 16 CCNL); relativamente alle suddette risorse, le parti convengono che saranno utilizzate anche parte dei risparmi che l'amministrazione realizza dall'applicazione della legge 109/93 (legge Merloni).

La quantificazione del fondo, effettuata con cadenza annuale, si evince dall'allegato "B" del presente Contratto Integrativo;

Detto fondo, da contrattare ogni anno, non potrà mai essere inferiore all'ammontare della cifra riferita all'anno precedente.

ART. 14

FONDO PER IL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Il fondo per il nuovo sistema di classificazione sarà costituito dalle seguenti voci:

- 1. A decorrere dal 1/1/99 l'Amministrazione si impegna ad integrare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1998/2001 come previsto nello stesso comma 2 in misura pari all'1,2% per ogni anno, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

- 2. Quanto previsto dall'art. 15 comma 1 lettera j del CCNL 1998/2001 si intende a valere per gli anni 2000 e 2001.

- 
3. In applicazione di quanto disposto dall'art. 16 del CCNL 1998/2001 l'amministrazione si impegna ad integrare il fondo di una quota pari allo 0,50% per ogni anno, del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.
 4. Dalla quota di cui al punto 3) del precedente art. 13 del presente Contratto Integrativo

ART. 15

FONDO PER LA FORMAZIONE

1. In applicazione del secondo comma dell'art. 23 del vigente CCNL, l'Amministrazione costituisce in bilancio uno speciale capitolo per la formazione, la qualificazione, l'aggiornamento dei dipendenti. I suddetti processi formativi, finalizzati all'arricchimento professionale concorrono a produrre scorrimenti per la progressione orizzontale e costituiscono titolo valutabile ai fini della progressione verticale, secondo i criteri stabiliti dal presente contratto.
2. La somma di cui al precedente punto 1 da destinare allo speciale fondo per la "formazione" è fissata in misura dell'1% della spesa complessiva del personale, così come previsto dal già citato 2° comma dell'art. 23 ed è finanziata in forma autonoma da parte dell'Ente.
3. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio finanziario successivo con le stesse finalità.
4. I dirigenti hanno l'obbligo di promuovere e dare attuazione ai programmi annuali e pluriennali delle attività formative stabiliti fra le parti con separati accordi. Il mancato adempimento di tale obbligo sarà oggetto di valutazione e porterà alla perdita di una quota della rispettiva "retribuzione di risultato".

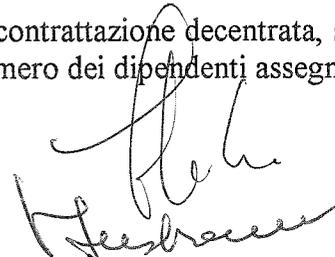
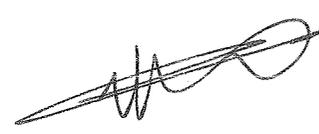
VII. TRATTAMENTO ECONOMICO

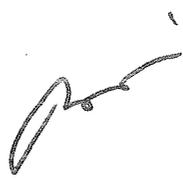
ART. 16

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE



1. La formazione sarà l'elemento determinante per la progressione economica orizzontale insieme anche all'esperienza lavorativa ed alle funzioni e all'impegno realmente espletato.
2. Gli scorrimenti economici all'interno delle categorie che determinano il conseguimento della posizione di categoria, sono attribuiti al personale nella posizione ordinamentale immediatamente precedente.
3. Ogni anno, in sede di contrattazione decentrata, sarà assegnato ad ogni fascia un budget stabilito in base percentuale al numero dei dipendenti assegnati ed alla spesa relativa.



- 
- 4 Ogni anno verranno stilate apposite graduatorie per assegnare lo scorrimento orizzontale. Le graduatorie terranno conto dei criteri sotto specificati.
 - 5 Le parti, condividono che per ottimizzare il lavoro e le risorse esistenti nell'Ente, è necessario prevedere un modello gestionale che in primo luogo individui gli obiettivi da raggiungere nell'anno di riferimento. A tale scopo i Dirigenti comunicheranno in forma scritta ai propri dipendenti l'obiettivo che dovrà essere raggiunto assegnando anche compiti individuali.
 - 6 Il raggiungimento dell'obiettivo e la corrispondenza all'effettuazione del compito assegnato sarà criterio di valutazione per lo scorrimento orizzontale.
 - 7 Le parti, concordano che i criteri di valutazione non possono essere univoci per tutte le fasce, e quindi sono previsti due tipi di scorrimento:

Categorie A e B:

- Esperienza lavorativa
- Raggiungimento obiettivo
- Formazione
- Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi
- Autonomia e flessibilità nello svolgimento dei compiti assegnati

Categorie C e D:

- Esperienza lavorativa
- Raggiungimento obiettivo
- Formazione
- Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, normativi e procedurali
- Capacità di coordinamento e di risoluzione dei problemi

ART. 17

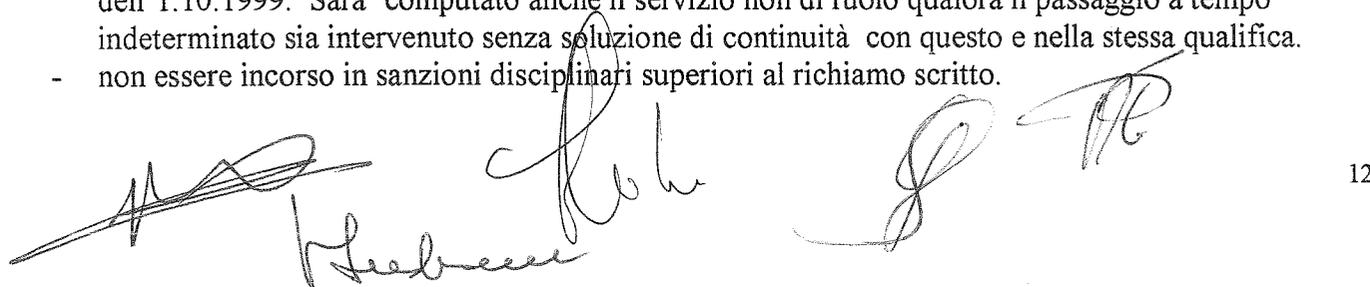
FASE TRANSITORIA

1. In fase di prima applicazione si prevede l'espletamento di tre selezioni con decorrenza 1° Ottobre 1999, 1° Dicembre 2000, 31 Dicembre 2000, secondo le modalità di seguito specificate:

PRIMA SELEZIONE (Decorrenza 1.10.1999)

REQUISITI PER L'ACCESSO:

- 2 anni di effettivo servizio a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione alla data dell'1.10.1999. Sarà computato anche il servizio non di ruolo qualora il passaggio a tempo indeterminato sia intervenuto senza soluzione di continuità con questo e nella stessa qualifica.
- non essere incorso in sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

- non aver effettuato oltre 150 giorni lavorativi di assenza nel biennio di riferimento (1.10.97/30.9.99), a tal fine non sono considerate assenze quelle relative a: ferie, recupero di lavoro straordinario, permessi L. 104/92, astensioni obbligatoria e facoltativa ex L. 53/2000, permessi sindacali e per mandato politico, infortuni sul lavoro, permessi retribuiti ex art. 19 CCNL 6.7.95, partecipazione ad uffici elettorali, donazioni sangue, permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

Nel caso di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale il limite suddetto e' rideterminato in proporzione ai giorni di effettivo servizio.

CRITERI DI VALUTAZIONE:

La valutazione avverrà secondo i tre parametri già utilizzati per il 1999 per la valutazione individuale (Professionalità – Responsabilità – Partecipazione e Impegno)

Conseguiranno la progressione i dipendenti che avranno ottenuto un punteggio minimo di 21/30.

Il Dirigente del I^ Settore provvederà all'attribuzione della progressione economica sulla base delle valutazioni individuali operate per l'anno 1999.

SECONDA SELEZIONE (Decorrenza 1.12.2000)

REQUISITI PER L'ACCESSO:

- 1 anno di effettivo servizio a tempo indeterminato nella categoria di appartenenza alla data dell'1.12.2000;
- non essere incorso in sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto;
- non aver effettuato oltre 150 giorni lavorativi di assenza nel biennio 1.12.1998/30.11.2000, calcolati secondo le modalità già individuate per la prima selezione.

Nel caso di dipendenti assunti in data posteriore all'1.12.1998 il limite suddetto e' ridefinito in proporzione all'anzianità di servizio.

CRITERI DI VALUTAZIONE COMUNI A TUTTE LE CATEGORIE:

A) Esperienza acquisita	Punti 0 – 10
B) Puntualità e precisione nell'esecuzione della prestazione	Punti 0 – 10
C) Capacità di rapporto con l'utenza e/o di interrelazione con le altre strutture dell'ente	Punti 0 – 10

CRITERI DI VALUTAZIONE PER LE CATEGORIE A e B

D) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	Punti 0 – 10
E) Autonomia e flessibilità nello svolgimento dei compiti assegnati	Punti 0 - 10

CRITERI DI VALUTAZIONE PER LE CATEGORIE C e D

D) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, normativi e procedurali	Punti 0 – 10
E) capacità di coordinamento e di risoluzione dei problemi	Punti 0 – 10

Conseguiranno la progressione i dipendenti che avranno ottenuto un punteggio minimo di 35/50.

La valutazione è effettuata dalla Conferenza dei Dirigenti.

TERZA SELEZIONE (Decorrenza 31.12.2000)

Riservata al personale, in servizio a tale data, che non abbia partecipato ad una od entrambe le prime due selezioni per mancanza dei requisiti di accesso.

REQUISITI PER L'ACCESSO:

- due anni di effettivo servizio a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione alla data del 31.12.2000 ;
- non essere incorso in sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto;
- non aver effettuato oltre 150 giorni lavorativi di assenza nel biennio di riferimento (1.1.1999/31.12.2000) , calcolati secondo le modalità già individuate per le prime due selezioni.

CRITERI DI VALUTAZIONE

La valutazione è riferita agli anni 1999 e 2000.

Le valutazioni espresse per l'anno 1999 sono sommate a quelle riportate nella seconda selezione.

Il punteggio minimo per conseguire la progressione e' fissato in 56/80.

Conseguiranno la progressione i dipendenti, con un punteggio minimo di 56/80, secondo l'ordine di graduatoria risultante dalla valutazione, nel limite delle risorse disponibili come sotto specificate.

Alla progressione sono destinate le risorse del fondo per le progressioni orizzontali per l'anno 2000 che residuano, dopo l'espletamento delle prime due selezioni per la progressione nella categoria.

2. Le eventuali risorse che resteranno acquisite al fondo per le progressioni economiche orizzontali a partire dall'anno 2001 ai sensi dell'art. 17, comma 2°, lett. b), CCNL 1.4.99, verranno annualmente utilizzate prioritariamente, nel rispetto del comma 2° dell'art. 16, CCNL 1.4.99, per l'attribuzione della progressione al personale in servizio che non abbia conseguito la progressione nelle precedenti selezioni per mancanza dei requisiti di accesso ed al personale di nuova assunzione.

ART. 18

CORRESPONSIONE PRODUTTIVITÀ



1. Per l'anno 2000 la valutazione individuale del personale sarà operata collegialmente dalla Conferenza dei Dirigenti, unitamente alla valutazione relativa alla seconda selezione per la progressione economica orizzontale, con i criteri per questa stabiliti al precedente art. 17. Restano confermate tutte le altre modalità e parametri relativi a tale istituto previsti dal precedente accordo decentrato.
2. Relativamente alla produttività per gli anni a partire dal 2001 le parti concordano di riesaminare i criteri e le modalità oggi in atto, al fine di definire i correttivi che si rendessero necessari per addivenire ad un sistema di valutazione compiuto.
3. Nel mese di Luglio verrà corrisposto, ai dipendenti in servizio, un acconto pari al 50% dell'importo massimo teoricamente spettante per l'anno in corso. Tale acconto non verrà corrisposto ai dipendenti che nel corso del primo semestre siano cessati dal servizio o per i quali siano in corso procedimenti disciplinari che potrebbero comportare la decurtazione dell'incentivo. Il saldo sarà corrisposto entro il mese di maggio dell'anno successivo una volta esperite le procedure di valutazione.

ART. 19

STRAORDINARIO



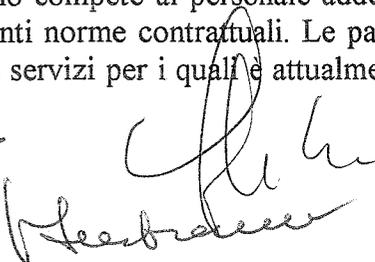
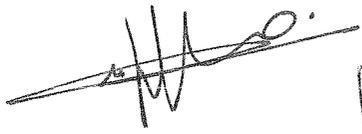
1. Il fondo per lo straordinario è utilizzato a far data dal 01/01/2001 ed è stabilito nella misura massima di L. 170.883.572.
2. Lo straordinario dovrà essere ridimensionato e utilizzato soltanto per fronteggiare straordinarie e particolari situazioni di lavoro, pertanto si prevedono incontri trimestrali tra le parti.
3. Le risorse di cui al comma 1 sono incrementate come da art. 14 comma 2 del CCNL 1998/2001
4. In riferimento al disposto dell'art. 38bis del CCNL 14.9.2000, non potranno essere accantonate oltre 36 ore di lavoro straordinario da poter usufruire nell'anno successivo a quello di maturazione.
5. Le economie realizzate sul fondo dello straordinario andranno a incrementare prevalentemente il fondo di cui all'art. 14 del presente CCI.

ART. 20

INDENNITÀ DI TURNO, RISCHIO, DISAGIO, MANEGGIO DENARO E REPERIBILITÀ



1. L'indennità di turno compete al personale addetto a strutture che erogano servizi secondo quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali. Le parti convengono di confermare la corresponsione di tale indennità per i servizi per i quali è attualmente prevista, in quanto l'articolazione oraria risulta





conforme alla previsione contrattuale; si riservano di esaminare altre particolari articolazioni orarie di altre strutture al fine dell'eventuale corresponsione della relativa indennità.

2. Eccezionalmente possono essere effettuati cambi di turno per motivi personali e per esigenze di servizio, rispettivamente autorizzati e richiesti dal responsabile del servizio, che non comportano alcuna detrazione dell'indennità relativa.
3. Per lavoro disagiato si intende il lavoro prestato in condizioni e tempi che incidono sfavorevolmente, direttamente o indirettamente, sulla vita psico-fisica del lavoratore, compresa la sfera affettiva e del tempo libero.
4. Le parti convengono di definire, in un apposito accordo, le modalità di erogazione delle varie indennità

ART. 21

COMPENSI PER L'ESERCIZIO DI COMPITI SPECIFICI

1. Le parti convengono di rivedere, dal 2001, l'accordo esistente che disciplinava il fondo di cui alla lettera c) dell'art. 31 del CCNL 6.7.95 per l'eventuale esercizio di compiti che comportino responsabilità del personale delle categorie B e C, nonché al personale della categoria D che non risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative.
2. Relativamente all'anno 2000, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 1.4.99, tali responsabilità saranno remunerate secondo la disciplina e nei limiti dell'art. 36 del CCNL 6.7.95, e secondo i criteri già utilizzati per l'anno 1999.

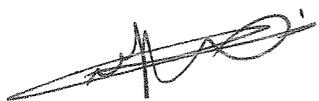
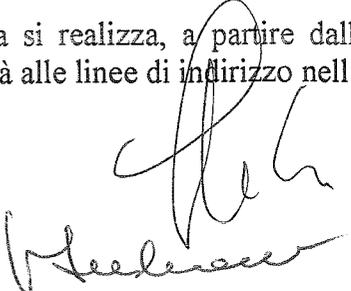
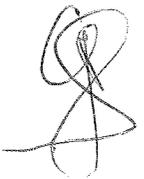
VIII. FORMAZIONE

ART. 22

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

1. I processi di riforma e modernizzazione della pubblica Amministrazione in generale, individuano nella formazione e nell'aggiornamento professionale una leva strategica fondamentale per lo sviluppo del personale e per la realizzazione delle azioni di cambiamento finalizzate a garantire elevati livelli quali quantitativi di servizio ai cittadini.
2. In tale quadro, le iniziative di formazione devono riguardare tutto il personale nonché i soggetti portatori di disagio, anche con ausili di strumentazioni tecniche adeguate e formatori specifici e sono svolte in modo da garantire pari opportunità nel processo di "qualificazione professionale" attraverso i percorsi integrativi finalizzati allo sviluppo nelle posizioni del sistema di classificazione.
3. L'attività formativa si realizza, a partire dall'anno 2001, secondo percorsi definiti con verifica finale, in conformità alle linee di indirizzo nell'ambito della contrattazione integrativa.

4. Le attività formative si avvalgono anche di risorse interne che, nell'ambito delle attività proprie della posizione, assicurano la necessaria funzione di trasferimento delle conoscenze attraverso l'affiancamento e la formazione sul campo.
5. La formazione deve svilupparsi sui seguenti obiettivi:
 - a) rendere più flessibile la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori
 - b) recuperare gli aspetti culturali e motivazioni del lavoro pubblico in generale e delle specifiche funzioni dell'Ente
 - c) accrescere la visione dell'Ente come sistema integrato e dare consapevolezza del sistema di relazioni che lo regolano
 - d) accompagnare in modo finalizzato i processi di modificazione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi
 - e) aumentare le conoscenze di base e consentire l'acquisizione di nuove competenze specifiche
 - f) sviluppare capacità comunicative e relazionali in coerenza con il superamento delle rigidità di modelli organizzativi tradizionali a favore di modelli di lavoro di gruppo che valorizzino i servizi rivolti all'utenza.
 - g) accrescere le capacità organizzative per rafforzare il grado di autonomia e di gestione dentro i processi lavorativi.
6. Ogni percorso formativo si svolgerà, di norma, all'interno dell'orario di lavoro. Le parti concordano che i piani di formazione dovranno essere programmati entro il 30.6.2001.
7. La partecipazione al processo formativo ed il risultato della verifica finale dovranno essere rilevanti nel sistema individuato per la progressione orizzontale dei lavoratori.
8. L'ammontare del fondo è stabilito nella misura dell'1% della complessiva spesa per il personale e potrà essere integrato da risorse provinciali, statali, regionali e comunitarie. Tale fondo potrà essere utilizzato anche per l'erogazione di "borse di studio" da corrispondere per corsi svolti fuori sede e al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

IX. NORME FINALI

ART. 23

RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

Le parti concordano di applicare quanto disposto all'art. 22, comma 1 del CCNL 1998/2001, previo accordo da stipularsi entro il 30.6.2001.

ART. 24

PREVENZIONE E SICUREZZA

Le parti concordano di dare corso all'applicazione delle normative in essere in termini di prevenzione e

M

sicurezza, definendo con le OO.SS. le procedure di applicazione e di formulare un accordo per le relative agibilità dei RLS.

l'Amministrazione si impegna a dare piena applicazione alle norme legislative in materia di prevenzione e sicurezza attraverso modifiche strutturali e le dotazioni strumentali che si rendono necessarie garantendo in ogni caso:

- a) salubrità dei luoghi di lavoro;
- b) la messa a norma o sostituzione di impianti non idonei;
- c) abbattimento definitivo delle barriere architettoniche per facilitare l'attività dei dipendenti disabili e l'accesso ai cittadini nelle medesime condizioni
- d) superamento delle condizioni che determinano il riconoscimento dell'indennità di rischio o disagio per i lavoratori.

L'Amministrazione si impegna ad attivare periodicamente la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza come previsto dall'art. 19 del D.Lgs. 626/94;

ART. 25

OSSERVATORI E COMMISSIONI

Le parti convengono di istituire Commissioni bilaterali ed Osservatori, senza compiti negoziali, con la partecipazione delle OO.SS., che avranno il compito di monitorare costantemente l'andamento del processo di riorganizzazione, verificando i risultati, i problemi emersi, la rispondenza e la congruità dei ruoli organizzativi e professionali in relazione al modello organizzativo, monitorare l'utilizzo dello straordinario, analizzare il controllo di gestione.

ART. 26

INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, le delegazioni trattanti si incontra per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica del presente contratto.

ART. 27

MENSA

1. Il servizio sostitutivo di mensa, mediante attribuzione di buoni pasto, e' assicurato anche al personale dipendente che effettui il rientro in servizio, dopo una pausa non superiore alle due ore e non inferiore a trenta minuti rispetto all'ordinario orario di lavoro, per prestazioni di lavoro straordinario o recupero di durata non inferiore a due ore.
2. A far data dal mese successivo alla definitiva sottoscrizione del presente C.C.I. il valore del buono pasto sarà adeguato, tenendo conto delle mutate condizioni economiche, portando il valore dello stesso a L. 10.000.

B *gab*

[Handwritten signatures]

ART. 28

TERMINI DI PREAVVISO

Fermo restando quanto previsto dall'art. 39 del CCNL 6/7/95 le parti concordano quanto segue:
L'Amministrazione si impegna a non trattenere l'indennità prevista in luogo del termine di preavviso, ogni qual volta che il dipendente dimissionario dimostri l'assoluta impossibilità alla comunicazione degli opportuni termini di preavviso.



ART. 29

NORMA DI SALVAGUARDIA

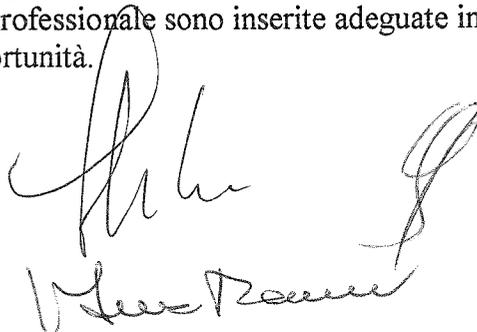
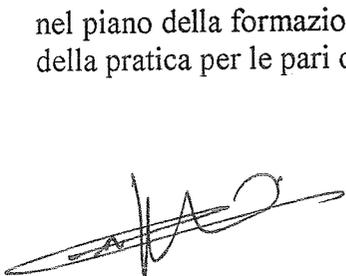
1. Come criterio generale le parti concordano di salvaguardare le condizioni di miglior favore presenti nell'Ente.
2. In tutti i casi dove è prevista la valutazione del dipendente è possibile far ricorso al Nucleo di Valutazione.

ART. 30

PARI OPPORTUNITA'

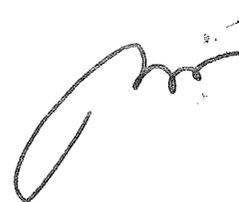
Ai sensi dell'art. 4, comma 2- lett. g) del CCNL 1998/2001, che assegna alla contrattazione collettiva decentrata integrativa le pari opportunità anche per le finalità della Legge 125/91, e visto l'art. 25, comma 1 dello stesso CCNL che individua i Comitati per le Pari Opportunità uomo/donna (CPO), quali soggettività preposti ad azione di monitoraggio e verifica delle politiche di pari opportunità, le parti stabiliscono che:

- i sistemi di gestione del nuovo sistema di classificazione devono considerare le possibili norme di tutela nei confronti delle lavoratrici assenti per gravidanza e puerperio;
- nell'ambito delle regole generali del sistema della flessibilità degli orari di lavoro, deve essere fatta particolare attenzione ai carichi familiari in relazione agli orari dei servizi sociali;
- la fruizione del part time non deve produrre riflessi sui percorsi di carriera e mobilità (salvo quello determinato dall'esercizio di altra attività);
- deve essere ricercata la correzione di ogni eventuale meccanismo che possa determinare nella retribuzione accessoria, differenziali salariali tra lavoratori e lavoratrici;
- le lavoratrici che rientrano dall'assenza per maternità sono collocate nella posizione lavorativa di provenienza anche attraverso l'ausilio della formazione/aggiornamento, qualora l'attività lavorativa abbia subito trasformazioni;
- le lavoratrici ed i lavoratori partecipano a pari titolo alla fruizione dei percorsi formativi professionali; nel piano della formazione professionale sono inserite adeguate iniziative per lo sviluppo della cultura e della pratica per le pari opportunità.



ALLEGATO A

SERVIZI MINIMI ESSENZIALI



Le parti, visto il CCNL 6 luglio 1995, prendono atto che relativamente al Comparto di cui all'art. 5 del D.P.C.M. 30.12.1993 n. 593 i servizi pubblici da considerare essenziali individuati in caso di sciopero dell'intera giornata lavorativa sono i seguenti:

- a) stato civile e servizio elettorale;
- b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- d) produzione distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
- e) trasporti;
- f) servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- g) servizi del personale;
- h) servizi culturali

I contingenti di personale esonerato dallo sciopero sono individuati sulla base delle indicazioni dei seguenti responsabili dei servizi:

- *Responsabile dell'Ufficio Servizi Demografici, per i servizi di stato civile ed elettorale*
- *Comandante del Corpo di Polizia Municipale per il servizio di vigilanza urbana*
- *Dirigente Settore LL.PP. per i servizi cimiteriali*



Al fine dell'individuazione del personale esonerato dallo sciopero, i Responsabili di servizio si attengono al criterio della rotazione dei dipendenti; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo dal ricevimento della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso sia possibile.

- Servizio di stato civile , limitatamente alla raccolta delle registrazioni di nascita e di morte: Per assicurare tale servizio è sufficiente la presenza di un (1) addetto da individuarsi fra il personale con qualifica 1 Istruttore Direttivo (ex 7 Q.F.) o 1 Istruttore Amministrativo (ex 6 Q.F.) o 1 Collaboratore Amministrativo (ex 5 Q.F.).
- Servizio elettorale , (limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali). *Tenuto conto che per garantire tale servizio nel periodo immediatamente precedente le scadenze di legge occorre disporre dell'attività lavorativa di tutto il personale destinato a far parte dell'Ufficio Elettorale, si conviene che i membri di detto Ufficio, nel contingente numerico, nelle professionalità e nelle qualifiche individuate nella deliberazione di costituzione dello stesso, sono esonerati dall'esercizio del diritto di sciopero.*
- Servizio Cimiteriale , (limitatamente al ricevimento e all'inumazione delle salme) Si concorda che il servizio di ricezione delle salme possa essere assicurato da 2 addetti per turno, *e temporanea* *individuati fra gli "operatori necrofori" ex 5^a Q.F.*
-
- Servizio di polizia Municipale , (limitatamente all'attività di pronto intervento e per eccezionali situazioni di emergenza, nonché per la reperibilità delle unità a disposizione dell'autorità giudiziaria e, se espressamente richiesto, di pubblica sicurezza con le modalità di cui all'art. 5 della L. 65/86: *Tenuto conto della precedente esperienza maturata nel Comune di Campi Bisenzio e nei Comuni limitrofi dalla quale si evince l'andamento medio degli eventi che*



impongono l'effettuazione dei sopraddetti servizi nonché del tipo di organizzazione degli stessi apprestata in occasione di precedenti scioperi del personale comunale, si considerano necessarie per lo svolgimento dei servizi stessi n. 4 unità: 3 appartenenti alla Cat. C ed uno appartenente alla Cat. D.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti convengono sulla opportunità, qualora sopraggiungessero elementi nuovi per l'impianto contrattuale, di incontrarsi per discutere sulle possibili modifiche dei relativi istituti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti ribadiscono attuale l'intesa sottoscritta il 4.6.99, che si intende parte integrante del presente C.C.I., circa l'inquadramento delle figure professionali appartenenti alla ex III^a q.f. nella categoria B, mediante selezione verticale interna.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si impegnano a completare entro il 30.6.2001 il riesame dell'intero complesso delle varie indennità al fine di concordare, secondo quanto indicato dal CCNL all'art. 17, lett. d), un quadro coerente ed omogeneo delle erogazioni relative a: turno, disagio, rischio, maneggio valori, reperibilità, servizi notturni e festivi, nonché altre indennità finalizzate all'incentivazione di specifiche attività e prestazioni.

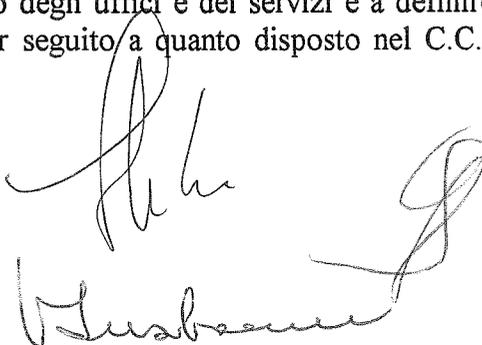
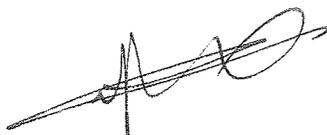
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti, tenuto conto degli orientamenti emersi durante la trattativa in merito a particolari istituti e servizi e figure professionali, convengono sulla necessità di proseguire il confronto per la definizione, entro il 30.6.2001, delle seguenti materie:

- a) sistema di valutazione relativo alle progressioni verticali, con particolare riferimento a procedure selettive interne, nel quadro del processo di riorganizzazione dell'ente;
- b) criteri di individuazione e valutazione delle posizioni organizzative che corrispondano a requisiti di obiettività e trasparenza;
- c) individuazione di adeguati strumenti per la valorizzazione di specifiche figure professionali che non hanno trovato pieno riconoscimento in sede di contrattazione nazionale e nelle progressioni effettuate nella fase transitoria.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La R.S.U. e le OO.SS. territoriali sollecitano l'amministrazione comunale ad approvare in tempi rapidi il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e a definire la nuova dotazione organica, al fine di poter concretamente dar seguito a quanto disposto nel C.C.I. ed addivenire ad una migliore organizzazione del lavoro.



ALLEGATO B.1

COSTITUZIONE DEL FONDO ANNO 2000

DESCRIZIONE	IMPORTO
Lettera a) Importo previsto nel 1998 ai sensi dell'art. 31.2 b,c,d,e, del CCNL 6 luglio 1995 e successive integrazioni;	783.084.144
Lettera b) Risorse aggiuntive destinate nel 1998, a condizione che le disponibilità di bilancio accertate dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione, scaturiscano da processi di riorganizzazione delle attività ovvero siano destinate a specifici obiettivi di produttività e qualità;	146.262.314
Lettera c) Risparmi di gestione destinati nel 1998, a condizione che, oltre a quanto previsto al punto precedente, la spesa del personale sostenuta nel 1998 sia inferiore a quella del 1997, salvo gli incrementi contrattuali;	=====
Lettera d) Risparmi conseguiti ai sensi dell'art. 43 della legge 449/97	=====
Lettera e) Economie da part-time già previste nel 1998; inoltre, economie da part-time conseguite nell'anno 1999 e seguenti nella misura del 20%;	13.333.749
Lettera f) Riassorbimento dei trattamenti economici difformi ai sensi dell'art. 2.3 del Dlgs 29/93;	=====
Lettera g) Risorse destinate al Led con maturazione fino al 31 dicembre 1998;	104.545.675
Lettera h) Indennità di lire 1.500.000.- prevista per la ex VIII qualifica;	18.000.000
Lettera j) Dal 1° gennaio 2000 lo 0.52% del monte salari 1997	61.775.956
Lettera k) Risorse previste da specifiche disposizioni di legge	
Lettera l) Somme connesse al trattamento accessorio del personale che viene trasferito all'ente nell'ambito del processo di decentramento e delega di funzioni;	=====
Lettera m) Dal 1° gennaio 2000 la riduzione del 3% dello straordinario; dallo straordinario erogato nel 1998 al personale che farà parte delle posizioni organizzative;	5.285.059
Art. 15 - 5° comma - Salario accessorio necessario per l'ampliamento dei servizi esistenti o la creazione di nuovi servizi;	18.768.720
Art. 15 - 2° comma - Dal 1° aprile 1999 incremento del 1,2% del monte salari 1997;	285.119.798
Art. 16 - Dal 1° giugno 1999 ulteriori risorse nell'ambito delle effettive disponibilità di bilancio;	=====
Quota derivante dal risparmio sulle rulle risorse di cui alla lettera k) art. 13 del C.I.	11.551.500
Residuo fondo anno 1999	1.082.084

TOTALE	1.448.808.999
--------	---------------

ALLEGATO B.2

COSTITUZIONE DEL FONDO ANNO 2001

DESCRIZIONE	IMPORTO
Lettera a) Importo previsto nel 1998 ai sensi dell'art. 31.2 b,c,d,e, del CCNL 6 luglio 1995 e successive integrazioni;	783.084.144
Lettera b) Risorse aggiuntive destinate nel 1998, a condizione che le disponibilità di bilancio accertate dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione, scaturiscano da processi di riorganizzazione delle attività ovvero siano destinate a specifici obiettivi di produttività e qualità;	146.262.314
Lettera c) Risparmi di gestione destinati nel 1998, a condizione che, oltre a quanto previsto al punto precedente, la spesa del personale sostenuta nel 1998 sia inferiore a quella del 1997, salvo gli incrementi contrattuali;	=====
Lettera d) Risparmi conseguiti ai sensi dell'art. 43 della legge 449/97	=====
Lettera e) Economie da part-time già previste nel 1998; inoltre, economie da part-time conseguite nell'anno 1999 e seguenti nella misura del 20%;	13.333.749
Lettera f) Riassorbimento dei trattamenti economici difformi ai sensi dell'art. 2.3 del Dlgs 29/93;	=====
Lettera g) Risorse destinate al Led con maturazione fino al 31 dicembre 1998;	104.546.675
Lettera h) Indennità di lire 1.500.000.- prevista per la ex VIII qualifica;	18.000.000
Lettera j) Dal 1° gennaio 2000 lo 0.52% del monte salari 1997	61.775.956
Lettera k) Risorse previste da specifiche disposizioni di legge	
Lettera l) Somme connesse al trattamento accessorio del personale che viene trasferito all'ente nell'ambito del processo di decentramento e delega di funzioni;	=====
Lettera m) Dal 1° gennaio 2000 la riduzione del 3% dello straordinario; dallo straordinario erogato nel 1998 al personale che farà parte delle posizioni organizzative;	5.285.059
Art. 15 - 5° comma - Salario accessorio necessario per l'ampliamento dei servizi esistenti o la creazione di nuovi servizi;	18.768.720
Art. 15 - 2° comma - Dal 1° aprile 1999 incremento del 1,2% del monte salari 1997;	427.679.697
Art. 16 - Dal 1° giugno 1999 ulteriori risorse nell'ambito delle effettive disponibilità di bilancio;	217.440.101
Quota derivante dal risparmio delle risorse di cui alla lettera k) art. 13 del C.I.	11.551.500

TOTALE	1.807.718.915
--------	---------------

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right.