



COMUNE DI MEGLIADINO SAN VITALE

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2020- 2022**

"Non bisognerebbe aggiungere neanche una virgola a ciò che può essere detto in poche parole."

GREGORY DAVID ROBERTS

[Four handwritten signatures in black ink]

A seguito dello svolgimento della procedura prevista dagli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali;

Il 16 Dicembre 2020 ha avuto luogo, presso la sede del Comune di Megliadino San Vitale Provincia di Padova, l'incontro tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica: Segretario Comunale Reggente Dott. Marco Albano;

I componenti della delegazione trattante di parte pubblica: Dott.ssa Monica Predielis;



I componenti della delegazione trattante parte sindacale:

Fp Cgil: Ciligot Enrico;



Cisl Fp: Carlo Cogo;



Uil Fpl: Magrini Michele;



RSU.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dipendente del Comune di Megliadino San Vitale del Comparto delle Funzioni Locali.



Sommario

1. Oggetto e durata del contratto.	4
2. Interpretazione autentica delle clausole controverse.	4
3. Criteri generali di ripartizione del fondo risorse decentrate.	4
4. Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla produttività.	4
5. Maggiorazione del premio individuale.....	5
6. Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.	6
7. Criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.5.2018).	6
8. Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.5.2018).	7
9. Ulteriori specifiche responsabilità (art. 70, ter e quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018).	9
10. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche leggi.	10
11. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 15 comma 4 CCNL 21.5.2018).	10
12. Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 72 del CCNL 21 maggio 2018).	10
13. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.	10
14. Criteri di individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria.....	10
15. Formazione e aggiornamento.	11
16. Qualità del lavoro e innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.	11
17. Mensa.....	11
18. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero.....	11
19. Disposizione finale	12

— 16.5.18 M L 110

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI MEGLIADINO SAN VITALE
2020-2022**

1. Oggetto e durata del contratto.

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dipendente del Comune di Megliadino San Vitale in forza alla data odierna e per le nuove assunzioni, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente contratto è efficace dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, fino alla stipula del nuovo C.C.I.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

2. Interpretazione autentica delle clausole controverse.

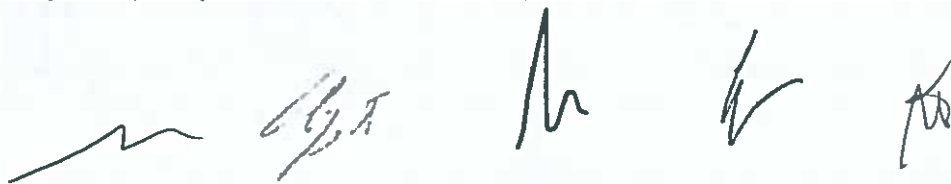
1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione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

3. Criteri generali di ripartizione del fondo risorse decentrate.

1. Il fondo per le risorse decentrate, al netto delle risorse destinate agli istituti a carattere fisso (indennità di comparto e progressioni orizzontali "storiche"), è ripartito tra i diversi istituti contrattualmente previsti secondo la disciplina del presente CCI. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma, è destinato ai premi correlati alla produttività.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, si confermano le destinazioni nei limiti concordati nell'anno precedente, fino a nuova regolazione contrattuale, salvo eventuale, successivo conguaglio.
3. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

4. Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla produttività.

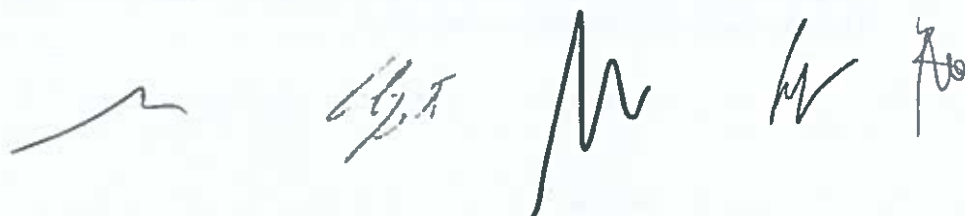
1. Le risorse per compensare la produttività sono ripartite tra il relativo personale in coerenza con il vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", che considera il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi, e la valutazione della performance individuale, effettuata da ciascun Responsabile di Area compilando le relative schede finali di valutazione secondo gli indicatori stabiliti nel "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".
2. Le risorse destinate a compensare le performance collettive e individuale sono distribuite in proporzione al punteggio conseguito all'esito della valutazione (coefficiente individuale di produttività).
3. Al punteggio così definito verrà ricondotta la quantificazione economica del premio secondo i seguenti termini:
 - la somma destinata all'interno del fondo viene divisa per il totale dei punti assegnati (ovvero la somma dei "coefficienti di produttività");
 - il risultato è poi moltiplicato per il punteggio conseguito dal dipendente ("coefficiente individuale di produttività").



4. Alla performance organizzativa del Settore (performance collettiva), è destinato il 70% delle risorse assegnate. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato secondo i criteri e le modalità di cui al "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".
5. Il restante 30% delle risorse è erogato in base alla valutazione delle competenze e dei comportamenti professionali (performance individuale), effettuata da ciascun Responsabile di Settore compilando le relative schede finali di valutazione secondo gli indicatori stabiliti nel "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".
6. Al finanziamento della performance individuale è assegnato almeno il 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.
7. Ai fini della erogazione delle somme destinate a produttività collettiva, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa per un numero di giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare, pari ad almeno il 70% dei giorni lavorativi, al netto di ferie e permessi retribuiti. In caso contrario, le somme saranno proporzionalmente ridotte.
8. Ai fini retributivi, salve le eccezioni previste dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance, vengono considerate "presenza in servizio" le seguenti ipotesi di assenza: congedi parentali, infortuni sul lavoro, malattie professionali, donazioni di sangue e di midollo osseo, ricovero ospedaliero o in day hospital o per terapie salvavita.
9. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della produttività.

5. Maggiorazione del premio individuale

1. La maggiorazione del premio individuale può essere attribuita ad un numero limitato di dipendenti che conseguano la valutazione più elevata nell'ambito della performance individuale. Tale maggiorazione è quantificata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore, se la seconda cifra decimale è maggiore di 5.
3. Si quantifica il Valore Medio pro capite, su cui calcolare il valore della maggiorazione, dividendo il totale delle Risorse destinate alla Performance Individuale per il numero di Dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva:
 - $VM = RPI/n.D$
 - Il Valore della singola Maggiorazione del Premio è quantificato in funzione del VM:
 - $VMP = VM*30\%$
 - Le Risorse per le Maggiorazioni del Premio (RMP) vengono quantificate moltiplicando la singola Maggiorazione del Premio (VMP) per il numero di Dipendenti cui è attribuibile la Maggiorazione (n.DM):
 - $RMP = VMP*n.DM$
4. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione è attribuita secondo l'ordine di graduatoria, in base ai seguenti criteri:
 - valutazione della *performance* individuale;
 - in caso di ulteriore parità, sarà data la preferenza alla più alta valutazione media del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - in caso di ulteriore parità, saranno prese in esame le valutazioni della *performance* individuale dell'anno precedente all'ultimo preso in esame, fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare una definitiva graduatoria.



6. Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

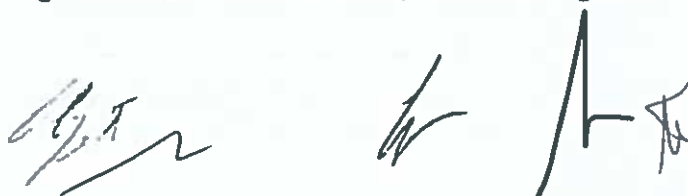
1. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non irrigidire le risorse del fondo, le risorse da destinare alle progressioni orizzontali saranno definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.
2. Ai fini della progressione orizzontale, è richiesto il requisito di almeno 24 (ventiquattro) mesi di servizio nella posizione economica raggiunta dalla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello cui si riferisce la selezione.
3. Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrize per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.
4. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, in relazione ai tre anni precedenti. La valutazione della prestazione viene definita secondo la vigente metodologia permanente di valutazione.
5. Criteri:
 - Per accedere alle progressioni, è necessario aver conseguito un punteggio minimo di 60 punti su 100, calcolando la media della valutazione conseguita nel periodo considerato, ovvero il triennio precedente la selezione per l'attribuzione delle progressioni.
 - Calcolati i punteggi conseguiti dai dipendenti, si procederà a formulare la graduatoria.
 - La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente, nei limiti della quota stabilita per l'anno di riferimento.
 - A parità di punteggio, verrà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica.
 - A ulteriore parità, sarà considerata l'anzianità di servizio nella categoria.
 - A ulteriore parità, sarà considerata l'anzianità di servizio nelle precedenti categorie e posizioni economiche.
 - In caso di ulteriore parità, si darà precedenza al dipendente più anziano di età.

6. Procedura:

- Il Segretario Generale conclude le procedure selettive di norma entro il 30 giugno, ai fini dell'attribuzione dei benefici con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo integrativo.
- Concluse le operazioni di valutazione, il Segretario approva la graduatoria.
- Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo integrativo che prevede l'attivazione delle progressioni, e vengono liquidate dopo la sottoscrizione dello stesso.

7. Criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.5.2018).

1. l'indennità condizioni lavoro è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00; ed è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro di cui al comma 1, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti figure professionali e lo specifico compenso:



- a. Disagio e rischio: euro 2,00 al giorno;
 - b. Maneggio valori: euro 3,00 al giorno.
3. In sede di contrattazione integrativa annuale si verificheranno le condizioni ed eventualmente si ridefiniranno gli importi da destinare all'istituto in parola.
4. Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività disagiate:
- a. Particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno), ad es. orario frazionato, orario plurisettimanale ecc.;
 - b. Attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, ecc.);
 - c. Utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di uso disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrino nelle situazioni a rischio);
 - d. Prestazioni usuranti psicologicamente e/o fisicamente;
 - e. Prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
 - f. Prestazioni che comportino uno stretto contatto con utenza caratterizzata da problematiche di tipo sociale, economico, etnico.
5. Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività esposte a rischio:
- a. Lavori che comportano esposizione diretta e prevalente al contatto di catrame, bitume, fuliggine, oli minerali, paraffina e oro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
 - b. Lavori che comportano esposizione diretta e prevalente a rischi derivanti dalla raccolta e smaltimento di rifiuti solidi urbani e di rimozione e seppellimento delle salme.
6. Le indennità dell'istituto in parola competono per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.
7. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
8. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza del Responsabile di Settore/Area:
- a. Il provvedimento di individuazione dovrà essere trasmesso, contestualmente alla sua adozione, al Responsabile dell'Ufficio Personale, alla R.S.U. e al dipendente interessato.
- 8. Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.5.2018).**
1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, compresa la predisposizione e sottoscrizione degli atti procedurali, è quantificato fino a un importo massimo annuo lordo di €. 3.000,00.
2. I criteri generali per la graduazione del compenso, tenendo presenti anche le disponibilità del fondo, sono i seguenti:
- Professionalità: complessità tecnica e normativa dei procedimenti e difficoltà legata alle necessità di aggiornamento;
 - Complessità organizzativa e gestionale: numero, eterogeneità e complessità di attività e procedimenti;
 - Rilevanza strategica dell'attività: visibilità e impatto dei procedimenti, e conseguenti rapporti e con l'utenza, relazioni e rapporti interorganici e con l'esterno.



Professionalità	Punteggio
Sono richieste ottime conoscenze tecniche e/o giuridiche, con un elevato livello di autonomia operativa e/o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	10
Sono richieste buone conoscenze tecniche e/o giuridiche, con un elevato livello di autonomia operativa e/o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	7
Sono richieste discrete conoscenze tecniche e/o giuridiche, il dipendente agisce in virtù di prassi consolidate, con sufficiente livello di autonomia operativa e/o di incidenza nelle	5
Complessità organizzativa e gestionale	
Molto elevata, per numero, eterogeneità e complessità di attività e procedimenti non ripetitivi e/o non codificati, che comportano rilievo anche esterno, e/o coordinamento di servizi e/o gruppi di lavoro. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, per cui l'attività richiesta è eterogenea e non definibile.	10
Elevata, per numero, eterogeneità e complessità di attività e procedimenti non ripetitivi e/o non codificati, che comportano rilievo anche esterno, e/o coordinamento di servizi e/o gruppi di lavoro. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, per cui l'attività richiesta è eterogenea e non definibile.	7
Media, per numero e complessità di attività e procedimenti ripetitivi, che comportano rilievo anche esterno, e/o coordinamento di servizi e/o gruppi di lavoro. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, per cui l'attività richiesta è prevalentemente definibile e omogenea.	5
Rilevanza strategica dell'attività	Punteggio
Procedimenti di massima visibilità e impatto, comportanti rapporti con l'esterno e con l'utenza, relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (enti, istituzioni, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, etc.).	10
Procedimenti di rilevante visibilità e impatto, comportanti rapporti con l'esterno e con l'utenza, relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (enti, istituzioni, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, etc.).	7
Procedimenti di media visibilità ed impatto esterno e nei rapporti con l'utenza.	5

3. Al punteggio così definito verrà ricondotta la quantificazione economica dell'indennità secondo i seguenti termini ed in ragione dell'appartenenza alla propria categoria professionale:

- punti da 22 a 30: 100% delle indennità spettanti;
- punti da 16 a 21: 75% delle indennità spettanti;
- punti fino a 15: 50% delle indennità spettanti.
- Per la categoria B: l'indennità massima erogabile sarà di € 500,00 per la sola per la responsabilità di predisposizione e stesura atti Legge 241/90 e di €. 700,00 annui lordi per l'aggiuntiva responsabilità di procedimento Legge 241/90;

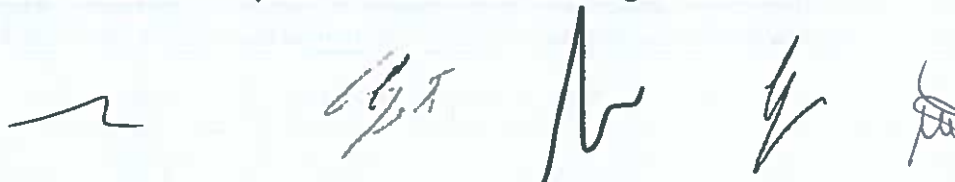


- Per la categoria B3 l'indennità massima erogabile sarà di €. 700,00 per la sola per la responsabilità di predisposizione e stesura atti Legge 241/90 e di €. 900,00 annui lordi per l'aggiuntiva responsabilità di procedimento Legge 241/90;
 - Per la categoria C l'indennità massima erogabile sarà di €. 900,00 per la sola per la responsabilità di predisposizione e stesura atti Legge 241/90 e di €. 1.100,00 annui lordi per l'aggiuntiva responsabilità di procedimento Legge 241/90;
 - Nel caso il fondo messo a disposizione non dovesse essere sufficiente alla copertura delle indennità si procede con il riproporzionamento delle indennità stesse nei limiti del fondo messo a disposizione.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità dall'identico contenuto: In questo caso, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato fra quelle previste. È consentito il cumulo con altre indennità solo per fattispecie diverse di responsabilità.
 5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale in part-time in relazione all'orario di lavoro indicato nel contratto di lavoro.
 6. L'indennità è collegata allo svolgimento effettivo delle funzioni e dei compiti assegnati con atto formale del Responsabile di Area, che provvederà alla determinazione economica delle singole indennità sulla base dei parametri di valutazione di cui sopra.
 7. Le Parti convengono annualmente, in sede di contrattazione integrativa, le somme da destinare alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo.
 8. L'indennità di cui in oggetto verrà corrisposta unitamente allo stipendio con cadenza mensile. Ogni anno sarà verificato il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.
 9. Eventuali economie generate in corso d'anno per effetto della cessazione di uno o più incarichi o di uno o più dipendenti destinatari degli stessi, saranno devolute alla produttività.
 10. La disciplina del nuovo istituto di cui al presente articolo decorre dal 1° gennaio 2020.

9. Ulteriori specifiche responsabilità (art. 70, ter e quinquies comma 2, CCNL 21.5.2018).

1. Al personale incaricato di prestazioni connesse ad indagini statistiche periodiche e censimenti, rese al di fuori dell'orario di lavoro, sono riconosciuti i compensi onnicomprensivi forfettari riconosciuti dall'Istituto o Enti ed Organismi autorizzati, confluiti nel Fondo Risorse Decentrate.
2. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018, è quantificato come si seguito indicato:

a. Ufficiale di Stato Civile e d'Anagrafe	€ 350,00;
b. Ufficiale Elettorale	€ 350,00.
3. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale in part-time in relazione all'orario di lavoro indicato nel contratto di lavoro.
4. L'indennità è collegata allo svolgimento effettivo delle funzioni e dei compiti assegnati con atto formale del Responsabile di Area.
5. L'indennità di cui in oggetto verrà corrisposta unitamente allo stipendio con cadenza mensile. Ogni anno sarà verificato il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.
6. La disciplina del nuovo istituto di cui al presente articolo decorre dal 1° gennaio 2020.



10. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche leggi.

1. Sono compresi in questa fattispecie gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. 50/2016 e smi, nonché altre eventuali fattispecie di incentivazione previste dalla legge, sulla base dei criteri stabiliti negli appositi Regolamenti comunali.

11. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 15 comma 4 CCNL 21.5.2018).

1. Il fondo destinato alla retribuzione di risultato viene suddiviso tra le P.O., sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, considerando il consuntivo degli obiettivi del PdP assegnati alle PO nell'anno di riferimento, con asseverazione del Nucleo di Valutazione della consuntivazione dell'anno di valutazione, con valutazione finale del Sindaco e/o Segretario Comunale.
2. Il premio di risultato è pari ad un massimo del 25% della indennità di posizione attribuita. Il fondo da destinare alla retribuzione di risultato dei titolari di P.O. è calcolato in un importo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. sulla base della normativa vigente. La retribuzione di risultato individuale è riconosciuta con calcolo direttamente proporzionale alla valutazione assegnata. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. La disciplina di cui al presente articolo decorre dal 1° gennaio 2020 anche con riferimento alla valutazione dell'anno 2019.

12. Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 72 del CCNL 21 maggio 2018).

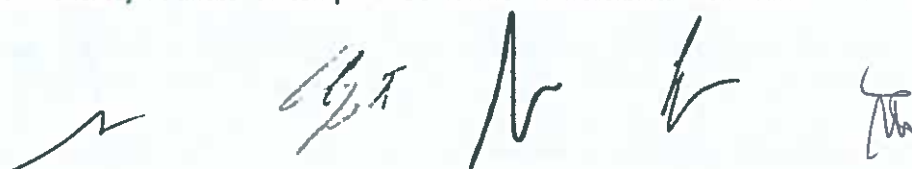
4. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno.
5. Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito di misure del welfare integrativo dovranno essere eventualmente specificate e quantificate con deliberazione della giunta comunale.

13. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

1. L'Amministrazione si impegna a dare attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Gli interventi di formazione e informazione del personale saranno svolti con frequenza periodica, in modo da garantire aggiornamento e informazione costanti.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del servizio prevenzione e protezione 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 degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie, la prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

14. Criteri di individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria.

1. L'orario di lavoro deve consentire l'ottimale gestione dei servizi, ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici. E' prevista la flessibilità di mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario di ingresso. La flessibilità non si applica ai dipendenti turnisti né quando sia incompatibile con particolari orari di servizio.
2. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità. I Responsabili di Area valutano la possibilità di concedere al personale che esprima particolari esigenze di ordine familiare, adeguatamente documentate, l'utilizzo di temporanee forme di flessibilità dell'orario di lavoro, e



compatibilmente con le esigenze di servizio. Allo scopo sarà data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare, nonché ai dipendenti con figli minori o in situazioni di svantaggio.

15. Formazione e aggiornamento.

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale del personale nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. A tal fine destina, nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio, le risorse con le quali saranno finanziati, in particolare:
 - corsi di formazione professionale per il personale neoassunto;
 - corsi di riqualificazione e aggiornamento professionale per il personale già in servizio.
2. La formazione e l'aggiornamento dovranno privilegiare obiettivi di operatività.

16. Qualità del lavoro e innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.

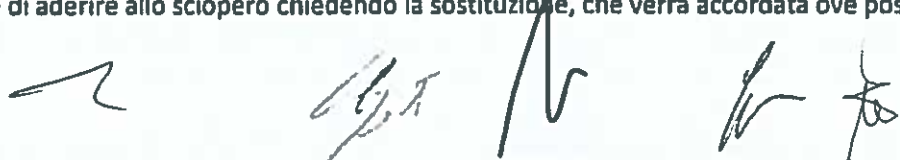
1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative introdotte nell'ente, saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo, al fine di adeguare la professionalità richiesta ai dipendenti.
2. Per permettere una reale partecipazione all'organizzazione degli uffici e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro, sono previsti i seguenti strumenti:
 - conferenze di tutto il personale dipendente dell'ente;
 - conferenze di servizi;
 - analisi e confronto con i responsabili di servizio sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro;
 - periodica formulazione di questionari che permettano a tutti i dipendenti di esprimersi, in modo anonimo, sull'assetto organizzativo e sulle ricadute di questo relativamente alle condizioni dell'ambiente lavorativo;
 - incontri con la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

17. Mensa.

1. Nei periodi di mancato funzionamento del servizio aziendale della mensa ai dipendenti spetterà, per i pasti consumati, un'indennità economica sostitutiva nei limiti del valore fissato dalle norme di riferimento.

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

1. L'Accordo Collettivo Nazionale del 19.9.2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, individua, all'art. 2, i servizi essenziali che devono essere garantiti in caso di sciopero.
2. Al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, dovrà essere assicurato, secondo le modalità previste dal citato accordo e con criteri di rotazione, il seguente contingente di personale, individuato dai Responsabili di Area in occasione di ogni sciopero:
 - servizio manutenzioni, relativamente alla sicurezza stradale, compreso lo sgombero neve: n. 1 addetto;
 - servizi demografici, relativamente a: servizio stato civile, limitatamente alle registrazioni di nascita e morte, servizio elettorale, limitatamente alle scadenze prescritte nel periodo tra la pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti: n. 1 addetto;
3. I nominativi vengono comunicati agli interessati e, se richiesto, alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro lo stesso giorno, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, che verrà accordata ove possibile.



19. Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Per le materie non disciplinate dal presente contratto, si rinvia alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
3. Le parti si incontreranno almeno una volta all'anno, e comunque su iniziativa della parte pubblica o sindacale, per esaminare e verificare l'attuazione del presente contratto.

Letto firmato e sottoscritto

Il Presidente della delegazione di parte pubblica:

I componenti della delegazione trattante di parte pubblica:

I componenti della delegazione trattante parte sindacale:

Cgil FP:

Cisl Fp:

Uil Fpl:

RSU:

h w