



COMUNE DI MIRA

DIREZIONE OPERATIVA
SERVIZIO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il biennio 2004-2005

Sommario

1.	Oggetto e durata.....	2
2.	Criteri per l'incentivazione della produttività.....	2
2.1	Produttività individuale.....	2
2.2	Progetti finalizzati.....	4
2.3	Compatibilità con altre forme di incentivazione.....	4
3.	Criteri per le progressioni orizzontali.....	5
4.	Indennità di disagio, pericolo o danno.....	6
4.1	Indennità di disagio lavorativo.....	6
4.2	Indennità di rischio.....	6
4.3	Indennità di maneggio valori.....	7
4.4	Indennità di chiamata.....	7
4.5	Indennità per particolari responsabilità.....	7
4.5.1	Responsabilità di coordinamento (in assenza del responsabile).....	7
4.5.2	Riferimento diretto al dirigente o particolari responsabilità di procedimento o di coordinamento.....	8
4.6	Indennità per particolari figure professionali.....	8
5.	Posizioni organizzative e alte professionalità.....	8
6.	Riduzione di orario.....	9
7.	Banca delle ore.....	9
8.	Servizi minimi essenziali.....	9
9.	Pari opportunità.....	11
10.	Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.....	11



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il biennio 2004-2005

L'anno 2004, il giorno 28 del mese di dicembre, alle ore 12.00, presso la sede municipale di Mira si sono riunite le delegazioni trattanti dell'Amministrazione e di parte sindacale per la sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo decentrato integrativo per il biennio 2004-2005.

Sono presenti per la parte pubblica il Presidente, dott. Tiziano Tessaro, autorizzato con deliberazione della G.C. n. 225 del 07.12.2004 alla sottoscrizione del presente atto, e per la parte sindacale:

RSU	<u>SANDRA FOMIOLLO</u>
	<u>ROBERTA BORDOLOTTI</u>
	<u>ANNA MARIA MANGANO</u>
	<u>CARLO PATRON</u>

CGIL - FP	_____
CISL - FPS	<u>SERGIO BERTI</u>
UIL - FPL	<u>LOREDANA GREGGIO</u>

1. Oggetto e durata

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente con qualifica non dirigenziale in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

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

2. Criteri per l'incentivazione della produttività

2.1 Produttività individuale

Le parti convengono che la gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti criteri fondamentali:

- corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;



- corresponsione di incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
- corresponsione di incentivi in proporzione al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o PDO, soltanto a conclusione del processo di valutazione dei risultati, come certificati dal nucleo di valutazione con l'ausilio del controllo di gestione.

In relazione alla disciplina generale di tali incentivi, le parti convengono sui seguenti criteri:

Personale interessato:

- La valutazione individuale deve riguardare tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato, ivi compreso il personale in part-time in proporzione al servizio, nonché il personale a qualsiasi titolo cessato nel corso dell'anno di riferimento in rapporto al periodo di servizio, con esclusione del personale che non abbia completato il periodo di prova entro l'anno in questione.

Procedura di valutazione:

- I dirigenti, all'inizio di ogni anno non oltre 30 giorni dopo l'approvazione del PEG e/o del PDO – e comunque per la prima applicazione entro 30 giorni dalla data di definitiva sottoscrizione del presente contratto – provvedono a portare a conoscenza del personale gli elementi fondamentali su cui si baserà la valutazione individuale, e in particolare degli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati al settore.
- I dirigenti provvedono inoltre alla valutazione individuale al termine del periodo di riferimento nonché a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa valutazione.

Procedura di garanzia:

- Entro 15 giorni dalla data di comunicazione delle risultanze della propria valutazione individuale, il dipendente può presentare le proprie osservazioni al Nucleo di Valutazione dell'Ente, che formulerà al responsabile del settore le proprie considerazioni in merito.
- Entro 15 giorni dal ricevimento delle osservazioni del nucleo di valutazione il responsabile del settore provvederà ad assumere le proprie definitive determinazioni ed a comunicarle al dipendente interessato.

Determinazione degli incentivi individuali:

- I premi individuali saranno graduati in proporzione alle risultanze della valutazione individuale, elaborata in armonia con i criteri generali concertati tra le parti.
- Le risorse destinate alla produttività individuale sono quelle indicate all'allegato prospetto finanziario, integrate dagli eventuali risparmi sulle altre poste di spesa del trattamento accessorio del personale.
- Le risorse per la produttività sono ripartite in budget di settore, in relazione al numero dei dipendenti a tempo indeterminato assegnati (tenendo conto dell'articolazione e della durata del rapporto) e in proporzione al livello di conseguimento degli obiettivi del rispettivo settore predefiniti nel PEG o PDO al termine del periodico processo di valutazione dei risultati: in particolare, per un livello di conseguimento di risultati superiore al 70% il 100% del budget, per un livello di conseguimento superiore al 50% e fino al 70% degli obiettivi il 70% del budget, per un livello di conseguimento



superiore al 30% e fino al 50% degli obiettivi il 50% del budget, per un livello pari o inferiore al 30% nessun budget per incentivi individuali.

- I premi saranno erogati in rapporto al punteggio conseguito nella scheda di valutazione individuale, con ripartizione nella medesima proporzione degli eventuali resti.
- In caso di valutazione individuale soltanto adeguata (cioè corrispondente alla prestazioni normalmente attese) secondo il sistema di valutazione, e in particolare pari o inferiore a 30 punti su 90, non si darà luogo ad alcuna erogazione di compensi.
- Esclusivamente per il personale di categoria C, in aggiunta alla quota base rapportata al punteggio ottenuto, in caso di valutazione pari o superiore a 60 punti sarà erogato un ulteriore premio incentivante pari a € 400,00.
- L'erogazione del premio individuale, in un'unica soluzione annuale, sarà effettuata alla conclusione dell'iter della procedura di garanzia nonché del procedimento di verifica del livello di conseguimento degli obiettivi del rispettivo settore predefiniti nel PEG o PDO.
- Le eventuali risorse residue non distribuite saranno riportate sull'anno successivo per la produttività individuale.
- Le parti concordano che in ogni caso le modalità di erogazione degli incentivi individuali differenziate per i dipendenti della categoria C e per i dipendenti delle altre categorie hanno validità soltanto per il biennio 2004-2005, e si danno atto del reciproco impegno a ricondurre il sistema di incentivazione a omogeneità.

2.2 Progetti finalizzati

Una quota delle risorse decentrate, indicate all'allegato prospetto finanziario, sarà destinata al finanziamento di uno o più progetti finalizzati volti all'incremento della qualità dei servizi, ovvero all'introduzione di innovazioni organizzative che ne migliorino l'efficienza o l'efficacia, con priorità per i progetti intersettoriali.

I singoli progetti saranno oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali prima della loro formale approvazione.

2.3 Compatibilità con altre forme di incentivazione

Con riferimento all'anno 2004, gli incentivi per la produttività individuale non saranno erogati ai dipendenti che percepiscano premi o compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazione o di risultato del personale (quali ad esempio: incentivi ex legge 109/94, condoni edilizi, progetto tributi, ecc.) con importi – in termini di cassa – superiori a € 4.000,00 in ragione d'anno. I risparmi derivanti dalla presente disposizione andranno a integrare le risorse distribuite al restante personale al medesimo titolo.

Con riferimento invece all'esercizio 2005, il personale destinatario di premi o compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazione o di risultato del personale (incentivi ex legge 109/94, condoni edilizi, progetto tributi, ecc.) con importi – in termini di cassa – superiori a € 3.000,00 in ragione d'anno, saranno esclusi dall'erogazione degli incentivi per la produttività individuale per il medesimo anno di riferimento. Tale importo massimo annuo è elevato a € 4.000,00 per gli incentivi speciali che prevedano l'effettuazione di attività anche oltre l'orario ordinario di lavoro. Le predette disposizioni valgono anche per



lo svolgimento di attività inerenti incarichi esterni conferiti o comunque su nomina o designazione da parte del Comune di Mira.

Analogamente gli incentivi per la produttività individuale non saranno erogati ai dipendenti che percepiscano incentivi per progetti finalizzati con importi annui superiori a € 3.000,00.

In ogni caso gli incentivi speciali e quelli per progetti finalizzati sono cumulabili tra loro, senza pregiudizio per la produttività individuale, sino alla somma massima complessiva di € 4.000,00.

I risparmi derivanti dalle presenti disposizioni andranno a integrare le risorse distribuite al restante personale al medesimo titolo.

Qualora la verifica sugli importi erogati per gli incentivi di cui sopra risulti possibile soltanto successivamente all'erogazione dei premi per la produttività individuale, si procederà in termini di compensazione con le somme già erogate.

3. Criteri per le progressioni orizzontali

Come stabilito dal CCNL del 22 marzo 2004, il numero delle posizioni economiche delle quattro categorie è integrato con la previsione delle nuove posizioni di sviluppo: A5, B7, C5 e D6 e non trova più applicazione la regola del limite del valore medio del percorso economico di cui all'articolo 16, comma 2, del CCNL dell'1 aprile 1999.

Il fondo per le progressioni orizzontali all'interno delle categorie viene definitivamente stabilizzato con riferimento alle progressioni effettuate all'1 ottobre 2003, comprensivo di un incremento, nei limiti delle risorse stabili del fondo, come indicato all'allegato prospetto finanziario.

Per il biennio 2004-2005 nuove progressioni saranno attuate soltanto in relazione alle risorse disponibili del fondo così stabilizzato e a quelle riacquisite nella disponibilità a seguito di cessazioni dal servizio ovvero di progressioni verticali tra le categorie.

Per il biennio 2004-2005 si darà quindi luogo a una sola selezione per le progressioni orizzontali, da effettuare entro il primo trimestre 2005, che riguarderà tutti i dipendenti a tempo indeterminato, ivi compresi gli incaricati di posizione organizzativa, già in servizio presso il Comune di Mira all'1 gennaio 2004 e ancora in servizio alla data di espletamento della selezione.

Per l'ammissione alla selezione sarà inoltre richiesto il requisito di un'anzianità di servizio nella posizione economica superiore a 1 anno con riferimento alla data dell'1 gennaio 2005 e punteggio nella scheda di valutazione individuale per la produttività riferita al 2004 superiore a 30 punti su 90.

La selezione sarà effettuata sulla base di apposita metodologia di valutazione, distinta e diversificata da quella per la produttività individuale, elaborata in armonia con le disposizioni di cui all'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999, che sarà concertata tra le parti entro il 31 dicembre 2004, e che dovrà comunque prestabilire un punteggio minimo, equivalente a prestazioni individuali significativamente superiori a quelle normalmente attese, per consentire l'idoneità al collocamento nelle graduatorie ai fini delle progressioni orizzontali.

Il periodo di riferimento per la valutazione sarà l'esercizio 2004.

Le graduatorie saranno formate per categorie e avranno validità sino al 31 dicembre 2005 per le ulteriori progressioni che saranno rese possibili dalle risorse riacquisite nella



disponibilità del fondo a seguito di cessazioni dal servizio ovvero di progressioni verticali tra le categorie.

Una volta formalmente approvate le graduatorie, si procederà all'inquadramento economico dei dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie, secondo l'ordine di merito, a partire dalla graduatoria della categoria A e quindi della categoria B fino all'esaurimento degli idonei.

Per le graduatorie delle categorie C e D si procederà all'inquadramento economico, di un numero pari di dipendenti utilmente collocati nelle rispettive graduatorie (cioè, per ogni dipendente di categoria C un dipendente di categoria D), fino all'esaurimento delle risorse disponibili.

In caso di parità tra due o più candidati sarà preferito quello con maggiore anzianità nella posizione economica, e in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio nella categoria, ovvero ancora quello con maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Mira, o ulteriormente quello con maggiore anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione.

I benefici economici nonché l'inquadramento giuridico nella posizione economica per i vincitori delle selezioni avranno decorrenza differenziata, in relazione all'anzianità nella posizione economica, e in particolare: per il personale con un'anzianità nella posizione economica pari o superiore a 1 anno e 6 mesi, l'inquadramento avrà decorrenza dall'1 gennaio 2004, mentre per il personale con anzianità nella posizione economica inferiore a 1 anno e 6 mesi l'inquadramento avrà decorrenza dall'1 gennaio 2005.

4. Indennità di disagio, pericolo o danno

Viene confermata la disciplina delle indennità di disagio, pericolo o danno già erogate al personale comunale nel 2003, secondo gli importi contrattualmente previsti, con le seguenti modifiche. Le risorse destinate all'erogazione delle seguenti indennità sono quelle indicate all'allegato prospetto finanziario.

4.1 Indennità di disagio lavorativo

L'indennità è corrisposta al personale che presti la propria attività in ambienti di lavoro che comportino esposizione continuativa a situazioni di disagio e, nello specifico, ai dipendenti che svolgano mansioni di assistente domiciliare. L'importo dell'indennità è pari a € 10,33 mensili.

4.2 Indennità di rischio

L'indennità di rischio, per gli importi stabiliti dalle norme contrattuali, viene attribuita al personale di categoria A, B o C che svolga effettivamente le mansioni soggette a rischio come disciplinate dal CCNL, con le seguenti ulteriori fattispecie e specificazioni:

- Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'uso di automezzi e/o autovetture dell'Ente;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua con realtà socio-ambientali marginali e degradate;

6
aa



- Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esposizione e rischi connessi ad attività di installazione e manutenzione di parti elettriche;
- Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esposizione a rischi connessi ad attività di preparazione e cottura di vivande.

Tali ulteriori fattispecie danno titolo all'erogazione dell'indennità soltanto se verificata la prevalenza della condizione di rischio nell'arco dell'intera giornata lavorativa.

4.3 Indennità di maneggio valori

Al personale comunale tenuto alla resa del conto viene corrisposta un'indennità di maneggio valori determinata rispettivamente:

- in € 1,55 giornalieri per il personale responsabile del maneggio di valori superiori a € 260.000,00 annui;
- in € 0,52 giornalieri per il personale responsabile del maneggio di valori da € 26.000,00 a € 260.000,00 annui.

4.4 Indennità di chiamata

In relazione alle necessità di intervento di operatori dell'area tecnica o della polizia municipale in relazione ad eventi eccezionali, benché di carattere sporadico e comunque imprevedibile (forti nevicate, piogge eccezionali, ecc.), al personale interessato è erogata una specifica indennità di disagio per chiamata non programmata in servizio da casa, fuori orario di servizio ovvero in giorno festivo o feriale non lavorativo, senza obbligo di reperibilità e di intervento, definita «indennità di chiamata», compensata con € 50,00 per ciascuna chiamata.

La chiamata in questione, per rientrare nella fattispecie remunerata, deve comportare una presa di servizio entro 3 ore dalla chiamata stessa.

Le risorse destinate alla predetta indennità sono quelle determinate nel prospetto allegato, e ove risultassero insufficienti l'Amministrazione provvederà con risorse aggiuntive.

4.5 Indennità per particolari responsabilità

Le indennità per particolari responsabilità di cui all'articolo 17, comma 2, lett. f), del CCNL 1 aprile 1999, come modificato dal CCNL 22 gennaio 2004, sono disciplinate rispettivamente come segue. Esse non sono comunque cumulabili tra loro, né possono essere cumulate con le indennità per particolari figure professionali di cui al paragrafo successivo.

4.5.1 Responsabilità di coordinamento (in assenza del responsabile)

L'indennità è corrisposta al personale di categoria D formalmente incaricato di responsabilità di coordinamento di uffici o gruppi di lavoro esclusivamente in caso di assenza o impedimento (ferie, malattia, ecc.) del responsabile di servizio (incaricato di posizione organizzativa):

- in caso di assenza del responsabile superiore a 90 giorni consecutivi nell'arco dell'anno solare, l'importo dell'indennità è determinato in € 1.500,00 annui;



- in caso di assenza del responsabile inferiore a 90 giorni consecutivi nell'arco dell'anno solare, l'importo dell'indennità è determinato in € 1.000,00 su base annua, in proporzione all'effettivo periodo d'incarico.

4.5.2 Riferimento diretto al dirigente o particolari responsabilità di procedimento o di coordinamento

L'indennità è corrisposta al personale di categoria D o C che riferisca direttamente al dirigente, senza responsabile (incaricato di posizione organizzativa) sovraordinato ovvero formalmente incaricato di particolari responsabilità di procedimento o di coordinamento di uffici o gruppi di lavoro.

L'importo dell'indennità è determinato in € 1.000,00 su base annua, da erogare in rapporto all'effettivo esercizio della particolare responsabilità in questione.

4.6 Indennità per particolari figure professionali

Le indennità per particolari responsabilità di cui all'articolo 17, comma 2, lett. i), del CCNL 1 aprile 1999, come introdotto dal CCNL 22 gennaio 2004, sono disciplinate come segue.

Al personale con qualifica formalmente attribuita di Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale, Responsabile dei tributi, è corrisposta un'indennità su base annua di € 150,00, in relazione al periodo di effettiva copertura della posizione.

Tale indennità di € 150,00 su base annua sarà inoltre corrisposta anche al personale addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico, agli archivisti informatici ovvero al personale addetto ai servizi di protezione civile, ma soltanto in relazione a specifiche ulteriori responsabilità formalmente affidate oltre ai compiti ordinari d'ufficio.

Tale indennità è unica e non cumulabile con altra indennità per particolari figure professionali ovvero per particolari responsabilità di cui al paragrafo precedente.

5. Posizioni organizzative e alte professionalità

Il fondo per le posizioni organizzative, già stabilito in € 170.740,61 annui, viene implementato della quota pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, come previsto dal CCNL del 22 gennaio 2004, vincolata per le eventuali posizioni di alte professionalità.

Qualora i dipendenti incaricati di posizione organizzativa o di alta specializzazione siano destinatari di premi o compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazione o di risultato del personale (incentivi ex legge 109/94, condoni edilizi, progetto tributi, ecc.), tali compensi andranno a incrementare la relativa retribuzione di risultato anche oltre il limite percentuale massimo stabilito dall'articolo 10 del CCNL dell'1 aprile 1999, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del CCNL 5 ottobre 2001. In caso tuttavia di importi – in termini di cassa – superiori in ragione d'anno a € 6.000,00, non sarà erogata la quota di risultato. I risparmi derivanti dalla presente disposizione andranno a integrare le risorse distribuite al restante personale al medesimo titolo. Le predette disposizioni valgono anche per lo svolgimento di attività inerenti incarichi esterni conferiti o comunque su nomina o designazione da parte del Comune di Mira.



Qualora la verifica sugli importi erogati per gli incentivi di cui sopra risulti possibile soltanto successivamente all'erogazione dei premi di risultato, si procederà in termini di compensazione con le somme già erogate.

6. Riduzione di orario

In relazione alla riduzione di orario pari a 35 ore medie settimanali applicata al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni, stabilita con il CCDI per il 2003, le parti convengono di posticipare la verifica delle condizioni ivi previste al 31 gennaio 2005.

In particolare, si verificherà a tale data la stabile riduzione del lavoro straordinario relativo al servizio interessato dalla riduzione stessa pari al 10% sia in termini di budget che in termini di media oraria annua pro capite, prendendo come anno di riferimento sempre l'esercizio 2002.

In caso di verifica negativa sul rispetto della predetta condizione, fatte salve cause eccezionali adeguatamente motivate connesse a un richiesto incremento dei servizi erogati, si provvederà al ripristino dell'orario di lavoro a 36 ore medie settimanali.

7. Banca delle ore

Entro due mesi dalla piena operatività del nuovo software di rilevazione delle presenze del personale, sarà istituita la banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'articolo 38-bis del CCNL del 14 settembre 2000.

Il numero massimo individuale annuo di ore di straordinario destinabili alla predetta banca delle ore è stabilito in 100.

8. Servizi minimi essenziali

Al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali stabilite con il CCNL del 19 settembre 2002.

I servizi ritenuti essenziali fra quelli elencati nelle norme di garanzia del CCNL e il contingente di persone individuato a garantirli sono:

Servizi essenziali	Contingenti
Registrazioni di nascita e di morte	1 addetto
Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	1 addetto
Servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme	1 addetto
Servizio di pronto intervento e di assistenza	2 assistenti domiciliari



Servizi essenziali	Contingenti
anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti e ai minori in carico ai servizi sociali	
Servizio di polizia municipale, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale e attività di pronto intervento; c) assistenza in caso di sgombero della neve;	2 agenti per turno
Servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge (tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese).	1 addetto
Svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini del servizio di Asilo Nido	Rinvio ai limiti previsti dal CCNL; oltre tali limiti, tutto il personale assegnato

Il responsabile del servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà a rotazione fra gli addetti, ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando – cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero – i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla RSU e ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19 settembre 2002.



9. Pari opportunità

L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire le pari opportunità, in attuazione della legge n. 125/1991.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi inerenti alle pari opportunità e di un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali effettivamente disponibili sul territorio.

Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive:

1. Flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del part-time.
2. Diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

10. Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

Per prevenire l'insorgere del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica sul luogo di lavoro, messa in opera nei confronti di un lavoratore dal datore di lavoro o da altri lavoratori, le parti si danno atto dell'opportunità di avviare adeguate iniziative di monitoraggio ed eventualmente di contrasto.

A tale scopo, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, viene istituito il Comitato paritetico previsto dall'articolo 8 del CCNL 22 gennaio 2004, per le finalità e secondo la disciplina ivi stabilita.

Il Comitato adotterà un regolamento per la disciplina dei propri lavori, svolgerà una relazione annuale sull'attività svolta e rimarrà in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo Comitato.

Il Comitato è composto in numero di tre rappresentanti dell'ente e di tre di parte sindacale, designati dai rappresentanti sindacali territoriali.

Per l'Amministrazione

Mira, 28 dicembre 2004

Per le rappresentanze sindacali

CPIL FRS

Ipotesi di ripartizione del fondo delle risorse decentrate 2004

	Risorse			Totali
	Indisponibili	Stabili	Variabili	
Fondo 2003				
Risorse base (stabili e variabili)		465.943,12		
Risorse aggiuntive (art. 15 CCNL 1/4/99)			25.822,84	
Risorse aggiuntive (art. 5 CCNL 5/10/2001)			25.822,84	
Totale fondo 2003		465.943,12	51.645,68	517.588,80
Risorse indisponibili ex personale ATA	22.724,10			
Risorse base (senza risorse indisponibili ex personale ATA)	-22.724,10	443.219,02		
Totale fondo 2003 (senza risorse indisponibili ex personale ATA)		443.219,02	51.645,68	494.864,70
Fondo 2004				
Risorse stabili		486.327,65		
Risorse variabili (art. 15 CCNL 1999, parte non stabile, più risparmi part-time)			9.858,45	
Risorse indisponibili ex personale ATA	22.724,10			
Fondo stabili (detratte le risorse indisponibili ex personale ATA)	-22.724,10	463.603,55		
Totale fondo 2004 (senza risorse indisponibili ex personale ATA)		463.603,55	9.858,45	473.462,00

Destinazione

Riferimenti	Descrizione			
CCDI - 3	progressioni orizzontali	168.204,69		
CCDI - 5	posizioni organizzative	170.740,65		
	alte professionalità	6.129,57		
CCNL	indennità educatori asili nido - CCNL 15/9/2000	8.366,66		
	indennità educatori asili nido - CCNL 5/10/2001	4.601,61		
ART. 33 CCNL 2004	indennità di comparto	75.380,09		
ART. 37 C. 4 CCNL 1996	ex ind. 8 ^a liv. (1.500.000)	3.486,24		
CCNL	ing. Personale categoria superiore	439,84		
	indennità centralino	1.409,12		
CCDI - 4.2	indennità rischio		6.545,01	
	indennità rischio cuoche asilo nido		240,00	
CCDI - 4.3	indennità maneggio valori		645,84	
CCDI - 4.1.1	indennità disagio		351,22	
CCNL	indennità turno		16.971,04	
CCDI - 4.4	indennità chiamata		1.500,00	
CCDI - 4.1.2	articolazione flessibile dell'orario			
CCDI - 4.5	indennità particolari responsabilità		14.500,00	
CCDI - 4.6	indennità particolari figure professionali (€ 150,00)		3.000,00	
CCDI - 2	nuove progressioni orizzontali	11.500,00		
Totale spesa 2004		450.258,47	43.753,11	494.011,58
	Differenza rispetto alle risorse complessive	13.345,08	-33.894,66	-20.549,58
Ipotesi risorse aggiuntive (art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999)			36.456,54	
Ipotesi risorse aggiuntive (art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999)			5.000,00	
Totale risorse disponibili fondo 2004		463.603,55	51.314,99	514.918,54
	Differenza rispetto alla spesa complessiva	13.345,08	7.561,88	20.906,96

Residui anni precedenti

Somme per progetti CCDI precedenti			27.487,42	
Somme per produttività CCDI 2003			8.779,77	
Residui CCDI precedenti			26.795,66	
Totale			63.062,85	63.062,85
Da utilizzare nel 2004			31.531,43	31.531,43

Altre poste di spesa

CCDI - 2.1	produttività individuale tutte le categorie (min. cat. C € 400,00)		40.760,00	
			Totale	40.760,00
CCDI - 2.2	progetti finalizzati		11.600,00	
Totale			52.360,00	52.360,00
Totale spesa 2004 + spesa su residui CCDI precedenti		450.258,47	96.113,11	546.371,58
Totale risorse disponibili (fondo 2004 + risorse CCDI precedenti)		463.603,55	82.846,42	546.449,97
	Differenza rispetto alla spesa complessiva	13.345,08	-13.266,69	78,39