

COMUNE
DI ZOLA
PREDOSA



Comune di Zola Predosa
Provincia di Bologna

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Iter:

<i>Sigla ed invio al Collegio dei Revisori</i>	<i>il 24 Ottobre 2000</i>
<i>Approvazione dell'assemblea dei lavoratori</i>	<i>il 30 Ottobre 2000</i>
<i>Approvazione del Collegio dei Revisori</i>	<i>il 31 Ottobre 2000</i>
<i>Autorizzazione della Giunta Comunale alla firma</i>	<i>il 3 Novembre 2000</i>
<i>Firma della Delegazione trattante</i>	<i>il 16 Novembre 2000</i>
<i>Invio all'A.Ra.N.</i>	<i>il 18 Novembre 2000</i>

Indice

Premessa	3
AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE _____	4
FONDO _____	5
<u>Orario di lavoro</u>	5
<u>Ambiente</u>	6
<u>Utenza</u>	6
<u>Altri disagi</u>	7
<u>Particolari posizioni</u>	7
<u>Indennità di rischio</u>	7
<u>Utilizzo delle risorse</u>	8
<i>Particolari responsabilità e coordinamento</i>	8
<i>Fondo per la progressione economica orizzontale nella categoria</i>	8
<i>Fondo per lo straordinario</i>	8
<i>Il nuovo sistema classificatorio del personale</i>	9
PROGRESSIONI ECONOMICHE _____	10
<u>Progressione orizzontale</u>	10
<i>Modalità</i>	10
<i>Tempi</i>	11
<i>Risorse</i>	11
<i>Criteri</i>	11
<i>Norma transitoria per la prima applicazione</i>	11
<u>Progressione verticale</u>	13
REPERIBILITÀ E PRONTO INTERVENTO _____	14
POLITICHE DEGLI ORARI _____	15
ALTRE MATERIE (CCNL, ART. 4) _____	16
<u>La formazione (lett. d)</u>	16
<u>L'ambiente di lavoro (lett. e)</u>	16
<u>Qualità del lavoro (lett. f)</u>	16
<u>Pari opportunità (lett. g)</u>	17
<u>Eccedenze di personale (lett. l)</u>	17

Premessa

La fase di riorganizzazione, razionalizzazione e progressivo decentramento delle funzioni della Pubblica Amministrazione richiede, per gli Enti del comparto Autonomie Locali, l'adozione di scelte e strategie che coniughino la qualità, l'efficienza ed il potenziamento dei servizi resi all'utenza con il processo di valorizzazione delle risorse umane presenti nell'ente.

La diffusione di un modello che guardi ad una nuova organizzazione del lavoro e delle strutture, meno frammentata e più orientata per obiettivi e per processi, attenta in primo luogo al contributo che le conoscenze interne all'amministrazione possono fornire, è la pre-condizione per il realizzarsi della fase di modernizzazione che può trovare nella presente tornata contrattuale un momento di impulso e di sviluppo senza precedenti.

Si ritiene, pertanto, che a tale scopo occorra:

- realizzare un modello organizzativo fondato sulla partecipazione motivata e condivisa dei lavoratori e delle lavoratrici;
- gestire la contrattazione integrativa in modo da coniugare la qualità dei servizi con l'arricchimento professionale e la valorizzazione del lavoro;
- qualificare le funzioni di programmazione, indirizzo e controllo dell'ente e, nello stesso tempo, consolidare quelle direttamente gestionali portando ad un livello più alto il binomio costi/benefici;
- disporre di un moderno sistema di relazioni sindacali che, nella distinzione dei ruoli, esalti il metodo del confronto, le capacità propositive ed il principio di responsabilità, e sia un veicolo essenziale per la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le Parti condividono l'obiettivo di assegnare al presente contratto integrativo la funzione di leva strategica rispetto ai temi sopra esposti, nell'ottica di un condiviso e concertato progetto di consolidamento e rilancio della pubblica funzione.

Per questo, nel solco della proficua esperienza che ha visto anche il Comune di Zola Predosa condividere lo spirito e i contenuti del protocollo di relazioni sindacali sottoscritto con le OO.SS. confederali, le Parti si impegnano a far sì che i temi trattati nel presente accordo siano ad esso coerenti.

Pertanto, le Parti riconoscono al CCNL di Comparto, integrato dall'Accordo per il nuovo Ordinamento Professionale, le funzioni di struttura normativa di riferimento per i diritti e il trattamento economico del personale; al contratto integrativo di Ente spetta la definizione delle materie ad esso demandate dal CCNL e di ulteriori spazi di sperimentazione contrattata, inerenti il rapporto di lavoro.

Le Parti, inoltre:

- riconoscono che sono oggetto di contrattazione le materie indicate nell'art. 4, c. 2 del C.C.N.L. e quelle previste nell'art. 16, c. 1 dell'accordo relativo al Nuovo Ordinamento Professionale;
- richiamano esplicitamente gli obblighi previsti dall'art. 4, c. 5, del C.C.N.L. in materia di vincoli ed oneri e riconoscono da subito che le clausole eventualmente difformi saranno nulle e non potranno essere applicate;
- si impegnano a rispettare l'obbligo dell'unica sessione negoziale, prevista dall'art. 5, c. 1 del C.C.N.L., con le procedure previste dal successivo c. 3;
- si impegnano al rispetto dei tempi previsti dall'art. 4, c. 4 (30 gg. eventualmente prorogabili fino a 60 gg.).

Sulla base di questi presupposti e nella conferma che i soggetti sindacali di riferimento sono quelli espressamente indicati dal CCNL, le Parti definiscono, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, il seguente Contratto Decentrato Integrativo.

Area delle posizioni organizzative

Il C.c.n.l. per la revisione del sistema di classificazione del personale ha istituito l'area delle posizioni organizzative per l'individuazione delle posizioni di lavoro che corrispondono alle caratteristiche descritte all'art. 8, comma 1, lettere a), b) e c).

Le Parti concordano nel ritenere tali posizioni caratterizzate da una particolare rilevanza sul piano sia delle responsabilità amministrative sia di quelle gestionali e specialistiche, nell'ambito di un ruolo manageriale che contribuisce alla stessa ridefinizione delle funzioni dirigenziali.

Con proprio atto n. 97 del 12.4.2000, la Giunta Comunale ha definito i criteri per la valutazione delle posizioni organizzative, sulla base delle intese raggiunte con la R.S.U., come descritti nell'allegato al medesimo atto, ed ha individuato le stesse.

I criteri per la valutazione annuale dei risultati delle attività dei dipendenti incaricati delle posizioni saranno definiti in un apposito tavolo tecnico, sulla base delle proposte formulate dal Nucleo Tecnico di Valutazione nella seduta del 10 Febbraio 2000, di concerto coi Direttori di Area, come da verbale n. 16, tenuto conto delle considerazioni emerse nel corso dell'incontro tra la Giunta Comunale ed il Nucleo in data 22 Marzo 2000.

Fondo

*per le politiche di sviluppo delle risorse umane e
per la produttività*

Il CCNL individua all'art.15 le risorse destinate all'attuazione della classificazione del personale, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi. Tali risorse sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

Il presente contratto ha l'obiettivo di rafforzare le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale operate in sede di contrattazione nazionale, tendenti, da un lato, a costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti e, dall'altra, a collegare in maniera stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad effettivi incrementi di produttività, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni e all'affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità dei dipendenti.

Le disponibilità economiche vengono calcolate per ogni esercizio finanziario a decorrere dall'anno 1999.

Il lavoro straordinario conserva un suo autonomo finanziamento, esterno al Fondo unico, come definito nel CCNL.

Il fondo unico è costituito nel rispetto dei contenuti dell'art. 15 del CCNL, nonché da risorse aggiuntive destinate alla contrattazione integrativa decentrata, ai sensi dell'art. 16 del citato contratto, nell'ambito delle effettive disponibilità di bilancio, nell'intesa che per l'anno 2000 il fondo complessivo (compreso lo straordinario) non potrà essere inferiore a quello dell'anno precedente, fatto salvo l'eventuale aumento fino all'1,2% del monte salari 1997.

Le Parti concordano che, in caso di attivazione di nuovi servizi e/o ampliamento di servizi esistenti che comportino incrementi stabili di personale, nell'ambito della programmazione triennale della spesa per il personale, verrà previsto e finanziato anche il conseguente incremento di spesa connesso al trattamento accessorio.

Sarà valutata, di concerto tra le Parti, la possibilità di integrare il fondo con una quota parte dell'incremento dell'utile netto della gestione del servizio farmaceutico, in modo da coinvolgere le figure professionali operanti in farmacia non solo sul piano della qualità del servizio, ma anche sul piano dei risultati economici.

Le Parti, infine, confermano la validità degli accordi sottoscritti in data 23.12.1996 e 12.4.1999 per le parti non modificate dal presente Contratto.

Gli elementi di disagio, nonché il salario assegnato a ciascuno di essi, vengono ridefiniti come segue:

Orario di lavoro

Tipo	Compenso	Destinazione
------	----------	--------------

A	Ultra apertura all'utenza	£. 400.000 annue, rapportate al numero di giornate di presenza	Dipendenti dei servizi URCA e Biblioteca che non effettuano turni, ma assicurano - con la particolare articolazione del proprio orario di lavoro - l'apertura al pubblico per una durata non inferiore a 40 ore settimanali	
B	Entrata in servizio di durata breve (non superiore a due ore)	£. 30.000	Matrimoni Manifestazioni varie Commissioni consiliari. Apertura e sorveglianza delle sedi di servizio in orario serale dopo le 19, pomeridiana del prefestivo, o festiva. Interventi di emergenza.	
C	Servizi festivi	£. 50.000	per servizio non inferiore al normale orario di lavoro	
D	Servizio serale	£. 50.000	per servizio non inferiore al normale orario di lavoro, che si concluda oltre le ore 22	
E	Servizio serale o festivo di vigilanza urbana per il controllo del territorio e in occasione di manifestazioni programmate	£. 60.000	per servizio non inferiore al normale orario di lavoro, (per il serale: che si concluda oltre le ore 22)	
		£. 80.000	per servizio non inferiore al normale orario di lavoro, (per il serale: che si concluda oltre le ore 23)	
		£. 100.000	per servizio non inferiore al normale orario di lavoro, (per il serale: che si concluda oltre le ore 24)	
F	Indennità di disagio per entrata in servizio in occasione di eventi straordinari e manifestazioni o fiere	£. 40.000	Fino a 2 ore	da riconoscere ai lavoratori impegnati nei servizi esterni, quali pronto intervento, supporto alla viabilità, allestimento di strutture
		£. 60.000	Fino a 4 ore	
		£. 80.000	Fino ad orario completo	
G	La maggiorazione oraria prevista dal comma 1 dell'art. 24 del c.c.n.l. 14/9/2000 viene riconosciuta anche in occasione delle festività infrasettimanali.			

Decorrenza della voce A: 1.1.2001; decorrenza delle altre voci: 1.1.2000

N.B.: I compensi previsti per le ipotesi B, C e D, E ed F non si possono cumulare;

I compensi percepiti per la lettera E assorbono quelli della lettera F.

Gli importi di cui alla lett. E assorbono l'indennità di turno notturna e festiva.

Si conviene che i compensi di cui alle precedenti lett. G-E ed H-F siano finanziati anche con i proventi di cui all'art. 208 del C.d.S.

Gli importi di cui alla predetta tabella (lett. B, C, D, E ed F) saranno liquidati nel mese successivo, su idonea dichiarazione del responsabile competente.

Decorrenza della voce A: 1.1.2001; decorrenza delle altre voci: 1.1.2000.

Ambiente

Compenso	Destinatari
a £. 200.000	Videoterminalisti, come individuati dal D.Lgs. 626
b £. 400.000	Addetti al cimitero
c £. 300.000	Cuochi
d £. 300.000	Operatori di vigilanza per servizio di viabilità

Decorrenza: 1.1.2001

Utenza

	Destinatari	Compenso massimo
a	Collaboratori scolastici addetti ad handicap	£. 800.000
b	Educatori di nido	£. 300.000
c	Collaboratori scolastici (presso Nido) ed assistenti di base	£. 450.000

Decorrenza: 1.1.2001

Altri disagi

		Compenso	
1	Maneggio di valori <i>L'indennità viene riconosciuta al diretto responsabile del maneggio; in caso di responsabilità plurima l'indennità viene divisa in parti uguali tenendo conto delle giornate di effettiva presenza in servizio.</i>	fino al 14.9.2000	dal 15.9.2000
		£. 300 per ogni giorno di presenza in servizio per il personale che maneggia valore, farmacia esclusa	£. 1.000/die per valori medi annui da 5 a 35 milioni
			£. 2.000/die per valori medi annui da 35 a 350 milioni
			£. 3.000/die per valori medi annui oltre i 350 milioni
2	Trasporto di valori	£. 60.000 annue	

Decorrenza: 1.1.2001

Particolari posizioni

1	Responsabilità di coordinamento e responsabilità di procedimento	da £. 200.000 a £. 2.000.000		
1a	Funzioni plurime	da £. 200.000 a £. 1.000.000		
2	Responsabili di servizio non aventi posizioni organizzative	<ul style="list-style-type: none">▪ fino a £. 2 milioni, per il coordinamento del servizio▪ da £. 200 mila a £. 2 milioni, per la responsabilità di procedimento▪ £. 1 milione per la redazione del Bilancio di previsione e consuntivo		
2 b -	N.ro dipendenti	<i>fino a 5 lavoratori</i> £. 400.000	<i>Da 6 a 10 lavoratori</i> £. 500.000	<i>oltre 10 lavoratori</i> £. 800.000
3	Direzione di farmacia	£. 3.500.000		

Decorrenza: 1.1.2001

N.B.: gli importi indicati nelle caselle 1 e 2 non si possono cumulare

Indennità di rischio

Secondo quanto previsto dall'art. 37 del C.c.n.l. integrativo del 14.9.2000, sono considerate prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale quelle svolte da:

- dipendenti dell'area tecnico-manutentiva che svolgono attività prevalentemente manuali, collocati nelle categorie dalla B alla C;
- autisti;
- assistenti di base;
- operatori di P.M.;
- ispettori di P.M.

L'indennità mensile è pari a £. 40.000 e competerà per il solo periodo di effettiva esposizione al rischio.

Decorrenza: 15.9.2000

Utilizzo delle risorse

I criteri di gestione del salario accessorio e degli incentivi di produttività sperimentati con i precedenti accordi aziendali già richiamati hanno assunto come priorità condivise il perseguimento di *una migliore organizzazione del lavoro* e di *un maggiore coinvolgimento del personale* sugli obiettivi gestionali, nel pieno rispetto dei diritti contrattuali, accentuando i processi in atto di flessibilità e di sviluppo di nuovi modelli organizzativi, nel quadro di metodi di produzione che privilegino la collegialità e la trasversalità nell'impegno dei dipendenti.

In particolare si ribadisce come irreversibile l'opzione già effettuata, nel modo di operare di tutte le Strutture dell'Ente, di scelte e metodologie organizzative basate sulla programmazione delle attività, sulla determinazione degli obiettivi e sulla verifica dei risultati, cercando sempre più di collegare la produttività collettiva ai Piani Esecutivi di Gestione dell'Ente, ai quali agganciare l'erogazione degli incentivi di gruppo.

Le Parti concordano, alla luce di queste considerazioni, che il sistema dell'assegnazione delle risorse della produttività prevederà, a partire dal 2001, la seguente ripartizione:

- 70%, per il raggiungimento degli obiettivi collettivi;
- 30%, per l'apporto individuale.

Particolari responsabilità e coordinamento

Il CCNL, pur avendo istituito l'area per le posizioni organizzative, conferma l'esistenza dell'indennità per particolari responsabilità e di coordinamento. Si conviene di utilizzare questo strumento per costruire un sistema di responsabilità intermedie, al quale collegare una quota di salario aggiuntivo, che permetta la costruzione di un sistema a responsabilità diffusa che contrasti le organizzazioni gerarchico/funzionali per avviare un processo orizzontale della organizzazione del lavoro.

Per tali motivi, le Parti confermano, in linea generale, i contenuti degli accordi firmati in data 23.12.96 e 12.04.99, precisando che le schede di valutazione attualmente in uso saranno utilizzate fino al corrente anno 2000.

Fondo per la progressione economica orizzontale nella categoria

All'interno del Fondo unico viene prevista la quota per il finanziamento delle progressioni orizzontali delle categorie.

Per la costituzione di tale fondo si utilizzeranno le seguenti risorse:

- una quota del fondo unico per le politiche di sviluppo delle risorse umane e di produttività;
- le risorse destinate al LED nel 1998, sulle base delle percentuali previste dal CCNL del 16.7.96, non utilizzate in occasione del primo inquadramento, a seguito di cessazioni di rapporto di lavoro o passaggi di categoria nel frattempo intervenuti;
- una quota dei risparmi sullo straordinario definiti in sede di contrattazione.

L'importo, già definito per gli anni 1999 e 2000, potrà essere modificato per gli anni successivi in base alla programmazione delle progressioni orizzontali contrattate.

Fondo per lo straordinario

Per il monitoraggio del fondo per la liquidazione dello straordinario sono previste verifiche nel corso dell'anno.

Dal 31/12/99 tale fondo dovrà essere ridotto, rispetto al precedente anno, del 3%; contestualmente il limite per le prestazioni straordinarie sarà ridotto da 200 a 180 ore annue.

Per raggiungere tali scopi, evitando disservizi, vanno realizzate maggiori flessibilità.

Ulteriori riduzioni dell'utilizzo dello straordinario sono auspicabili e fattibili intervenendo sull'organizzazione del lavoro, in quanto possono permettere un pari incremento del fondo con le stesse destinazioni di cui sopra.

Il nuovo sistema classificatorio del personale

Le Parti danno atto che, con provvedimento della Giunta Comunale n. 95 del 12.4.2000, è stato disegnato un nuovo modello classificatorio e si è proceduto all'identificazione dei profili equivalenti ed all'elencazione sommaria delle mansioni ascrivibili.

Le Parti danno atto che il profilo identifica un ambito di competenze, di autonomia, di abilità, di sviluppo professionale che può essere ridefinito in relazione ai bisogni degli Enti, alla struttura organizzativa ed alle professionalità necessarie, in modo da assicurare la coerenza tra ruolo e mansioni formali e ruolo e mansioni svolte. In tale ottica, le Parti condividono il principio dell'intercambiabilità sulle mansioni, o delle mansioni sulle medesime persone, come valore aggiunto in termini di professionalità da non disperdere ed apprezzare nella maniera più adeguata.

A conclusione del suesposto percorso, ogni dipendente ha sottoscritto un contratto individuale di lavoro secondo quanto previsto dal vigente C.C.N.L.

Progressioni economiche

Per quanto riguarda il primo inquadramento, il CCNL ha previsto un'attribuzione automatica della nuova categoria e posizione economica corrispondente alla qualifica funzionale e al trattamento economico in godimento al momento della prima applicazione.

A seguito dell'analisi del modello organizzativo dell'Ente e delle mansioni richieste ai lavoratori ed in coerenza dei principi di funzionalità, efficienza, economicità e trasparenza, le Parti concordano sui seguenti schemi per le progressioni orizzontale e verticale.

Progressione orizzontale

Le Parti ritengono che i percorsi di carriera orizzontali debbano essere legati al merito, alla qualità delle prestazioni, ai risultati ed all'esperienza lavorativa, in modo da fornire al personale reali possibilità di sviluppo professionale ed economico nell'ambito della stessa categoria ed esaltando, nel contempo, il ruolo centrale delle risorse umane per lo sviluppo dell'organizzazione.

Conseguentemente, concordano che ogni modifica organizzativa delle strutture e dei modelli lavorativi sia improntata ad una ricomposizione delle fasi del lavoro, ad una maggiore cooperazione nei gruppi, ad una organizzazione per processi e ad una più diffusa responsabilità rispetto alle attività dell'Ente: tutto ciò significa accrescimento professionale dei lavoratori e deve trovare riconoscimento in una progressione all'interno del nuovo modello di ordinamento.

Il processo più sotto articolato ha per oggetto la valutazione dell'insieme dei comportamenti organizzativi, cioè della capacità, delle conoscenze e delle esperienze, che i lavoratori concretamente attivano per raggiungere gli obiettivi assegnati. Le prestazioni vengono analizzate e valutate sia in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi individuati, sia in relazione alle capacità ed alle competenze espresse dai lavoratori nel periodo di riferimento.

Col presente accordo, le Parti individuano nella selezione lo strumento valido per le progressioni orizzontali, che saranno effettuate con le seguenti modalità e sulla base dei criteri più sotto indicati:

Modalità

Le progressioni orizzontali avverranno con le seguenti modalità:

- ❑ sarà formulata una graduatoria unica; in caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per le limitazioni previste dal contratto collettivo e dal presente accordo, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nel profilo professionale di appartenenza, fino a concorrenza di detti limiti economici; in caso di ulteriore parità prederà il dipendente più anziano;
- ❑ la graduatoria sarà utilizzata nel rispetto delle risorse economiche annualmente concordate in sede decentrata;
- ❑ nel rispetto dei limiti fissati dal comma 3 dell'art. 12 del C.c.n.l. sul sistema professionale (cat. B1 e D1) e del comma 2 dell'art. 16 CCNL (costo medio ponderato)
- ❑ le schede di valutazione saranno compilate dal Direttore generale per i Direttori di area, e da questi ultimi per il personale assegnato ad ogni area, i quali tutti potranno avvalersi dei loro collaboratori diretti, ove ritenuto necessario e/o opportuno.

Il sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 dell'Ordinamento, che è parte integrante del presente accordo, viene demandato ad un tavolo tecnico e verrà definito entro il mese di Gennaio 2001.

Tempi

- ❑ Le valutazioni per le progressioni orizzontali verranno effettuate ogni anno, per i dipendenti che avranno i requisiti per la partecipazione alla data del 31 Dicembre, ed avranno effetto dal 1° Gennaio successivo. È fatto salvo quanto previsto nella norma transitoria.
- ❑ La posizione economica raggiunta va mantenuta, di norma, per almeno 2 anni, fatti salvi eventuali diversi periodi stabiliti da altre norme.

Al termine di ogni fase valutativa le Parti effettueranno una verifica sull'applicazione della metodologia valutativa, fermi restando i risultati della valutazione effettuata, per apportare eventuali correttivi alla stessa.

Risorse

La somma (all'interno del Fondo) destinata a finanziare le progressioni orizzontali nel biennio 1999/2000 viene fissata in £. 100.000.000.

Le somme eventualmente non utilizzate nel corso dell'anno in cui esse sono state accantonate costituiranno aumento della somma prevista per le progressioni orizzontali successive.

Criteri

La valutazione dei lavoratori viene effettuata con riferimento ai fattori che saranno individuati nell'ambito del nuovo sistema di valutazione da definire entro Gennaio 2001.

I criteri individuati varranno, di norma, per tutte le categorie; tuttavia, ciascuno di essi potrà avere un significato ed un valore diversi tra categoria e categoria e tra posizioni economiche diverse della medesima categoria.

In particolare, si concorda di assegnare un peso decrescente ed uno crescente - passando dalla categoria A alla categoria D - rispettivamente ai fattori relativi alle caratteristiche professionali ed a quelli relativi al contributo al raggiungimento degli obiettivi.

Norma transitoria per la prima applicazione

(valida esclusivamente per i dipendenti in servizio presso l'Ente al momento dell'elaborazione della graduatoria ed aventi un'anzianità nella posizione economica di almeno tre anni nel comparto)

In fase di prima applicazione le Parti concordano sulla necessità di riconoscere le professionalità sviluppatesi all'interno dell'Ente, prevedendo per ogni decorrenza una riserva del 50% a favore di ogni posizione iniziale di categoria (B3 e D3 = iniziali).

In fase di prima applicazione vengono concordate le seguenti decorrenze:

Anno	Data di riferimento e decorrenza giuridico-economica
2000	1° Giugno 2000
2000	1° Dicembre 2000
2001	1° Luglio 2001

Con la prima decorrenza indicata nel suesposto prospetto, saranno effettuate le seguenti progressioni orizzontali, il cui numero è stato calcolato sulla base del monte salari di ciascuna categoria economica, precisando che, nei casi in cui il numero delle progressioni sia dispari, verranno privilegiate le progressioni delle posizioni economiche iniziali di categoria:

(tabella esemplificativa)

cat.	Dalle posizioni	alle posizioni	n.ro
B	B1 - B2	B2 - B3	11
	B3 - B4	B4 - B5	8
C	C1- C2	C2 - C3	24
D	D1 - D2	D2 - D3	7
	D3	D4	2
<i>TOTALE</i>			52

In fase di prima applicazione (e cioè per le prime tre progressioni programmate) i criteri sono i seguenti:

- *Anzianità* - si intende l'anzianità di servizio maturata in ciascuna qualifica funzionale (ora posizione economica) nel nostro Ente ed in altri enti locali (l'attribuzione del punteggio avverrà tenendo conto dell'effettiva durata di collocazione in ciascuna qualifica/categoria).
- La *valutazione del potenziale* (cioè l'attitudine a ricoprire incarichi superiori e/o proporre soluzioni innovative in seno alla struttura di appartenenza) viene aggiunta al valore dato dall'anzianità.

Parametri

L'anzianità nel comparto viene valutata applicando il coefficiente di 0,8; l'anzianità nella categoria economica viene valutata applicando il coefficiente di 1,2.

Al valore dell'anzianità verrà aggiunto un punteggio relativo alla valutazione del potenziale. Esso sarà calcolato percentualmente rispetto al valore stesso dell'anzianità, secondo la seguente tabella:

Cat. D	Fino a 10%
Cat. C	Fino all'8%
Cat. B	Fino al 5%

Progressione verticale

La progressione verticale riservata alle lavoratrici ed ai lavoratori interni all'Ente costituisce uno strumento di valorizzazione delle professionalità e delle potenzialità interne all'Ente.

Per questo motivo si ritiene di dover privilegiare la selezione interna per la copertura delle carenze di organico nelle categorie ed al concorso pubblico va quindi riservata una percentuale non superiore al 50%.

La programmazione delle selezioni e dei concorsi pubblici avviene tramite concertazione sul piano annuale di occupazione.

Il Regolamento degli uffici andrà adeguato disciplinando i profili acquisibili solo dall'interno (es. B3 e D3), per i quali verrà riservata la selezione ai dipendenti in servizio.

Le procedure di progressione verticale prevedono il superamento di selezioni su criteri concertati ed inseriti nel Regolamento; il possesso di titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno (tranne quelli previsti da particolari disposizioni di legge) non è più requisito vincolante, ma oggetto di valutazione.

Il personale soggetto ad una progressione verticale con selezione interna non è più soggetto al periodo di prova.

I fattori saranno definiti entro il prossimo mese di Gennaio 2001.

Reperibilità e pronto intervento

Al fine di garantire maggiori livelli di sicurezza e migliori condizioni di vivibilità nel territorio, le Parti ritengono che il servizio di pronta reperibilità, attualmente attivo nel periodo compreso tra i mesi di Novembre e Marzo successivo e limitatamente alle neviccate ed altre precipitazioni atmosferiche, sia ampliato in modo da assicurare un servizio di reperibilità valevole per l'intero anno e finalizzato al Pronto intervento in caso di calamità, viabilità, emergenza e altre situazioni critiche interessanti il territorio e/o la popolazione comunale.

A tale scopo, le Parti si impegnano ad affrontare la materia per definirla entro la fine del corrente anno.

Politiche degli orari

Le Parti confermano, in quanto funzionale all'erogazione dei servizi, la regolazione degli orari determinata con l'accordo del 5.2.1998, sulla base delle linee di indirizzo deliberate dalla Giunta Comunale con proprio atto n. 2 del 7.1.1998, e confermata dalla circolare del Direttore generale del 29 Settembre del medesimo anno.

Relativamente alla riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore, si conviene che a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente Contratto, al Personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale (art. 17, c. 4, lett. c) e b) del C.C.N.L. del 6.7.1995) viene applicata la riduzione dell'orario di lavoro.

Tale riduzione è applicabile al personale inserito nelle turnazioni, secondo quanto previsto dall'art. 13 del D.P.R. 268/87. Il personale interessato è il sottoelencato:

Personale interessato
Educatori del Nido
Polizia Municipale
Autisti di scuolabus
Assistenti domiciliari
Collaboratori scolastici
Necrofori
Farmacisti
Commesso di farmacia

I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente accordo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con modifiche organizzative.

Ricorrendone i presupposti, le Parti si riservano di verificare successivamente la possibilità di estendere il regime orario delle 35 ore anche ad altre categorie di personale.

Altre Materie (CCNL, art. 4)

La formazione (lett. d)

L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vengono assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle conoscenze e competenze, per favorire una cultura orientata al confronto dei risultati, per sviluppare autonomia e capacità d'iniziativa e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

Il CCNL e il nuovo ordinamento professionale assegnano un ruolo fondamentale alla formazione e all'aggiornamento professionale; prevedono la destinazione dell'1% della spesa per il personale da destinarsi a questi scopi, prevedendo anche il vincolo di trasferire le eventuali quote non spese nel bilancio dell'anno successivo.

Le Parti danno atto che già da tempo il Bilancio annuale di previsione dell'Ente destina un importo calcolato nella misura indicata nel 2° comma dell'art. 23 del C.C.N.L. e che i programmi annuali e pluriennali di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale, per adeguarlo ai processi d'innovazione, saranno preventivamente discussi con la Rappresentanza Sindacale Unitaria ed inseriti nel Piano esecutivo di gestione.

Viene, inoltre, costituita nell'Ente un'apposita "banca dati della formazione" per la tenuta della documentazione relativa agli eventuali eventi formativi di ogni lavoratore, anche in funzione della possibilità di valorizzare opportunamente la professionalità raggiunta nei percorsi giuridico-economici dei dipendenti.

Viene, inoltre, concordato:

Formazione d'ingresso: al momento dell'immissione di nuovi lavoratori (per nuova assunzione o mobilità) viene individuato un dipendente (o un gruppo di dipendenti) con lo scopo di favorire l'adeguato inserimento degli stessi nel ciclo produttivo, mediante formazione specifica rispetto alle attività svolte, ivi compresi gli aspetti di prevenzione degli infortuni e di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Aggiornamento professionale e qualificazione: vanno favorite le tipiche attività formative già praticate in modo particolare all'interno dei servizi sociali o scolastici e degli uffici in presenza di novità legislative e informatiche, e altri processi finalizzati all'integrazione dei servizi, all'innovazione e/o a miglioramenti delle strutture e dei servizi stessi. In questi casi la formazione sarà mirata all'acquisizione di conoscenze più specifiche e maggiormente finalizzate, con verifiche e/o valutazioni finali.

L'ambiente di lavoro (lett. e)

In tema di ambiente di lavoro, di prevenzione e sicurezza dei lavoratori e di tutela dell'inserimento dei disabili, le Parti danno atto che le normative esistenti vengono applicate e che gli interventi di formazione ed informazione del personale sono svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione, anche secondo quanto previsto dall'incarico professionale a tale scopo attivato con atto della Giunta Comunale n. 291 del 30.9.1998.

Qualità del lavoro (lett. f)

L'impatto delle innovazioni tecnologiche, collegate all'introduzione di nuovi strumenti ed attrezzature di lavoro ed a diverse scelte organizzative correlate al variare dei bisogni dell'utenza o alla riconfigurazione

degli assetti, deve essere positivamente fronteggiato con un aumento della professionalità dei dipendenti, in modo da elevare la qualità del lavoro.

Pari opportunità (lett. g)

Le Parti danno atto che nell'Ente sono tutelate le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale: in particolare, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, tengono conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Eccedenze di personale (lett. l)

Le Parti convengono di affrontare il tema al verificarsi dell'evenienza.

Copertura assicurativa

L'Amministrazione comunale si impegna a garantire le disposizioni contenute nell'art. 43 del c.c.n.l. del 14.9.2000.

NOTI FINALI:

Per le materie non trattate nel presente contratto, le Parti si impegnano a redigere appositi accordi entro il prossimo mese di ~~Ottobre~~ Dicembre.

Ai fini della sua definitiva approvazione, il presente contratto segue le procedure previste dall'art. 5 del C.c.n.l.

La delegazione di parte pubblica	La delegazione di parte sindacale
Dr. Giovanni Diquattro	Gianni Castagna
Dr.ssa Nicoletta Marcolin	Angela Paglioli
Dr. Matteo Santi	Roberto Carli
Dr.ssa Anna Lodi	Itala Toni
Arch. Luca Zanaroli	Domenico Pischetola
Dr. Antonino Pisciotta	Giancarlo Fusai
	Michele Vannini (F.P. - C.g.i.l.)

VERBALE N.68

Relazione del Collegio dei Revisori dei Conti sulle verifiche effettuate in data

31.10.2000

In data 31.10.2000 alle ore 9.30 si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Zola Predosa, per verificare, ai sensi dell'art. 5 comma 3, del contratto collettivo Nazionale di Lavoro, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa decentrata (verifica operata anche ai sensi dell'art. 102 comma 3 del Regolamento comunale di contabilità).

Sono presenti i Sigg.ri :

Rag. Paolo Motta – Presidente del Collegio

Dott. Massimo Masotti – Revisore

Rag. Angela Predieri – Revisore

Assistono alla verifica il Dott. Matteo Santi Direttore dell'area, il Dott. Antonino Pisciotta responsabile del servizio sviluppo organizzativo ed il Dott. Giovanni Diquattro Direttore generale dell'ente.

Viene presentato al Collegio l'accordo siglato dalla delegazione di parte pubblica e dalla delegazione di parte sindacale, documento che era già stato loro inviato in data 24.10.2000, e inoltre il Responsabile del Servizio Sviluppo Organizzativo fornisce una relazione illustrativa economico - finanziaria sui costi derivanti dall'accordo, relazione che viene allegata al presente verbale.

Il Collegio, relativamente alla riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore per alcune categorie di dipendenti, richiede una relazione previsionale circa l'attuazione economica e gestionale dell'accordo, e che una volta iniziata l'applicazione venga fornito un report delle modifiche organizzative operate e su come queste siano state realizzate (verificando altresì la riduzione dello straordinario).

Sulla base delle spiegazioni fornite, il Collegio esprime parere favorevole all'accordo decentrato, significando che i costi derivanti dall'applicazione dell'accordo in oggetto, sono compatibili con i vincoli di bilancio

Alle ore 11.30 la presente seduta viene sciolta.

RAG. PAOLO MOTTA

DOTT. MASSIMO MASOTTI

RAG. ANGELA PREDIERI

SEGRETERIA DEL COLLEGIO

Rag. Mafalda Zanni

*VERBALE DELL'INCONTRO
TRA L'AMMINISTRAZIONE COMUNALE
E LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA
DELL'16 NOVEMBRE 2000.*

(P:\!Pixos\OOSS\2000\Verb0009.doc)

Presenti:

per l'Amministrazione: la Delegazione trattante di parte pubblica, guidata dal Direttore generale;
per la parte sindacale i sigg.: Gianni Castagna, Angela Paglioli, Gabriella Taliani, Domenico Pischetola e Giancarlo Fusai, quali componenti della R.S.U, e Michele Vannini, FP-CGIL Bologna.

Le Parti si sono incontrate in data 16 Novembre 2000, alle ore 11.30, presso una sala del Municipio, per firmare il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo già siglato in data 24 Ottobre u.s.

Le Parti danno atto che

- in data 24 Ottobre il Contratto è stato siglato e inviato al Collegio dei Revisori dei Conti;
- in data 31 Ottobre 2000 il Collegio ha espresso parere favorevole alla sottoscrizione del Contratto, come da verbale allegato in copia;
- in data 30 Ottobre la Rappresentanza Sindacale Unitaria ha illustrato ai lavoratori, nel corso di due assemblee, il testo dell'accordo che è stato approvato;
- con proprio atto n. 280 del 3.11.2000 la Giunta Comunale ha approvato il Contratto nel testo esaminato e ha autorizzato la Delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione dello stesso.

Le Parti, col presente verbale, confermano la sottoscrizione del Contratto, dando atto delle seguenti integrazioni:

1. si conviene che l'indennità di rischio sia riconosciuta anche ai cuochi ed ai messi, nell'intesa che il Direttore/Responsabile valuti attentamente i tempi di esposizione al rischio;
2. relativamente alla riduzione a 35 ore settimanali del lavoro di alcune categorie di lavoratori, si conviene che la decorrenza sia fissata, per tutte le figure elencate nel Contratto, al 1° Dicembre 2000; inoltre, entro il prossimo mese di Gennaio 2001 i Direttori/Responsabili effettueranno una verifica inerente l'effettuazione di turni presso altri servizi, ai fini dell'eventuale riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali;
3. infine, relativamente agli importi da riconoscere per la responsabilità di cui ai punti da 1 a 2 della tabella "particolari posizioni", la delegazione di parte pubblica concorda sull'opportunità di determinare criteri chiari ed oggettivi per la modulazione degli importi da assegnare.

La riunione è stata chiusa alle ore 12.30.

Zola Predosa, 16 Novembre 2000

Per l'Amministrazione Comunale

Per la R.S.U.