

COMUNE

CASCINETTE D'IVREA

(Provincia di Torino)

***CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO AZIENDALE 2008***

Stipulato il 23.11.2009

Parere collegio revisori il 19.10.2009

Firmato il 23.11.2009

Inviato A.r.a.n. Il 26.11.2009

art. 1¹
Costituzione della delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL, è così composta:

- Per la parte pubblica:

f.to Ing. Piero OSENGA

Sindaco

f.to Dott.ssa Raffaella DI IORIO

Segretario Comunale

- Per la parte sindacale:

f.to Sig.ra Paola CERESA

R.S.U.

1) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

f.to Cinzia ROSSATO (CGIL FP)

f.to Paolo OSELLA (CISL FPS)

assente (UIL FPL)

assente (CSA)

assente (DICCAP)

¹ Art 4 comma 5 ccnl 1.4.99

I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

art. 2²
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato, per la parte sindacale, delle OO.SS. firmatarie del CCNL (*partecipante alle trattative*) e dalle RSU.
- sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti;

² Art 5 ccnl 1.4.99

1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art.10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."

In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre-contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

art. 3
Vigenza del contratto³

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato è valido per tutta la vigenza del CCNL, comunque per gli esercizi finanziari 2008. Inoltre, conserva la sua efficacia anche dopo tale data e fino alla stipula di un nuovo CCID.

CAPO I
**QUALITA' DEL LAVORO ED INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI
E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI**

art. 4
Schema di protocollo delle relazioni sindacali

³

Art. 4 CCNL 1.4.99 materie di contrattazione:

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

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt.- 6-7-7bis-9-42 del D.Lgs 165/01 e s.m.i. e consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, alla ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché all'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione.

2. Pertanto, anche in osservanza del disposto dei CCNL vigenti, si conviene quanto segue:

- a) l'Amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza e alla variazione delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
- b) annualmente, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del CCNL 1.4.99, prima della predisposizione del bilancio di previsione, sarà effettuata una riunione d'informazione con particolare riguardo alla programmazione delle attività dell'Ente, all'analisi delle spese previste e all'andamento dell'occupazione;
- c) la convocazione di dette riunioni avverrà non meno di 10 giorni prima di quello stabilito e contemporaneamente dovrà essere fornita tutta la necessaria documentazione, eventualmente anche su supporto informatico oltre che cartaceo;
- d) dalla informazione preventiva, ai sensi dell'art. 7 comma 2 del CCNL 1.4.99, può scaturire la necessità, di una delle parti, di avviare la procedura di concertazione; tale procedura normata dal CCNL vigente deve comunque essere richiesta entro e non oltre i 10 giorni successivi al ricevimento dell'informazione preventiva;
- e) in tutti i casi in cui venga avviata la consultazione o la concertazione le parti s'impegnano a non prendere iniziative unilaterali in merito finché la stessa sia esaurita o conclusa con un verbale d'accordo o che prenda atto delle posizioni delle parti e sia da loro sottoscritto; il procedimento non potrà durare oltre i 30 giorni;
- f) la contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qual volta una delle parti (ai sensi dell'art. 10 CCNL 1.4.99) lo richieda; durante tali fasi le parti s'impegnano a non procedere unilateralmente;
- g) verrà inoltre concordato e predisposto un calendario di riunioni al fine di permettere una razionale trattazione degli argomenti in particolare di quelli tra loro correlati;
- h) tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico previa apposita richiesta;
- i) al fine di rendere agevole l'attività d'informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione concederà, nel caso sia presente sulla rete Internet, l'uso di una parte del proprio sito, con una specifica casella di posta elettronica, per permettere alle OO.SS. e alla RSU aziendale la ricezione e la trasmissione di messaggi e di documentazione inerente alla contrattazione e ai problemi sindacali (c.d. bacheca elettronica).

art. 5
Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) durante lo sciopero i responsabili di servizio dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno gg. 15 all'amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'amministrazione e al personale.

2. Per quanto non previsto del presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6.07.95 e alla legge 146/90.

art. 6
Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
- c) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

art. 7
Informazione e partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione, la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati, nonché "conferenze di servizio" articolate per uffici o che coinvolgano l'intero Ente.

CAPO II

FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

art. 8

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Per il 2008, il fondo ammonta ad € 16.821,43:

di cui € 13.960,53 risorse stabili ed € 2.860,90 Risorse variabili e verrà utilizzato come segue:

UTILIZZO OBBLIGATORIO

FINANZIAMENTO PROGRESSIONE ORIZZONTALI	€ 7.298,49
INDENNITA' COMPARTO	€ 3.046,32
RICLASSIFICAZIONE V.U.	€ 179,63
INDENNITA' RISCHIO	€ 360,00
	<hr/>
	€10.884,44

ULTERIORE UTILIZZO

-Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità:

€ 1.032,00 (Responsabile Anagrafe Procedimento protocollo e Servizi Sociali)

€ 1.000,00 (Responsabile TARSU)

**-Compensi per produttività: € 2.700,00
di cui 2.258,65 disponibile previo accertamento
(ai sensi dell'art.15 -c.2 CCNL 01.04.1999)**

e € 104,25 ripartizione contributi art.2 c.11 L.24/2007

**Finanziamento progressioni orizzontali (disposte con il presente accordo)
per € 990,34:**

- € 701,48 (decorrenza 1.01.2008)

- € 288,86 (decorrenza 1.01.2008)

TOTALE UTILIZZO € 16.711,03

DIFFERENZA RESIDUA DA RIPORTARE SU PROSSIMO CONTRATTO:

€ 56,65 RISORSE VARIABILI (2009)

€ 53,75 RISORSE STABILI (2009)

- **Specifiche per voce dell'utilizzo del fondo**

Rischio

E' l'esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della Legge 626/94, nonché i lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico, e l'attività dei conduttori di macchine complesse.

Non è prevista tale indennità per gli agenti di Polizia Locale in modo generalizzato.

Disagio

Si considera l'indennità di disagio come quell'indennità specifica rivolta a remunerare singole situazioni lavorative che comportino difficoltà di adattamento rispetto alle normali mansioni correlate al profilo professionale.

Particolari Posizioni di Responsabilità

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/2004, può essere determinato esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.

Produttività Individuale e Collettiva

Il compenso per la produttività individuale e collettiva sarà erogato sulla base degli elementi valutativi di cui alla scheda allegata (Tab. 1) qualora il punteggio complessivo conseguito non risulti inferiore a 60.

Per quanto concerne la valutazione delle assenze da considerare presenze in servizio ai fini dell'erogazione del premio di produttività si conviene quanto segue: sono considerate presenze, astensione obbligatoria per maternità (compresa la maternità anticipata), le ferie e le festività soppresse, i riposi compensativi, le missioni, i permessi sindacali e le assemblee sindacali, e le altre assenze disciplinate da apposite disposizioni (donazione sangue, elezioni a cariche amministrative e politiche, partecipazione ai seggi in occasione di consultazioni politiche, amministrative, referendum, ecc. assenze Legge 104/92.

La valutazione finale sarà effettuata dai Responsabili del Servizio specificato:

Responsabile Servizio Finanziario: Istruttore Amministrativo

Responsabile Servizio Tecnico: Operaio

Responsabile Servizi Generali: Istruttore demografico e Vigile urbano

Per ogni valutazione sarà possibile proporre ricorso interno al Segretario Comunale da parte dei soggetti interessati anche assistiti dalla OO.SS. a cui conferisce mandato o da per sua fiducia,.

Tutti i piani di lavoro, i programmi ecc. nonché le rispettive valutazioni sono portati a conoscenza della delegazione sindacale secondo le procedure dell'informazione.

Oltre alle valutazioni finali, nel corso dell'esercizio saranno effettuate le seguenti valutazioni intermedie: almeno una ogni sei mesi nelle quali i responsabili sono tenuti ad indicare gli scostamenti rispetto agli obiettivi e le indicazioni operative per prevenire e correggere eventuali risultati non completamente positivi e insoddisfacenti.

Ogni dipendente è portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà verificata tramite la sottoscrizione da effettuarsi sotto la responsabilità del responsabile di servizio o ufficio.

Requisiti per la progressione economica orizzontale per la durata del CCIA

I criteri per la progressione economica all'interno delle categorie sono quelli di cui al presente articolo.

I criteri applicativi di selezione per la progressione orizzontale sono riportati nel dettaglio nella tabella n. 2) , comprensive del punteggio assegnabile e, pertanto facenti parte integrante e sostanziale del presente accordo. Si conviene altresì, di stabilire che la progressione avverrà solo nel caso in cui i dipendenti valutati abbiano conseguito un punteggio non inferiore a 60/100.

Le parti concordano sin d'ora che alla selezione per la progressione economica orizzontale all'interno delle categorie, saranno ammessi tutti i dipendenti di ruolo che avranno maturato almeno due anni di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale viene effettuata la selezione.

L'esame della documentazione sarà effettuato dal Segretario Comunale entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo

Viene stabilito il termine di 15 giorni entro il quale il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le eventuali normali procedure di contenzioso; l'Amministrazione avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.

Le progressioni economiche determinate con il presente accordo esplicheranno i connessi effetti giuridici ed economici a far data dal 01.01.2008.

CAPO III
ORARIO DI LAVORO

art. 9
Riduzione dell'orario di lavoro

Si conferma l'articolazione attualmente esistente.

art. 10
Lavoro part time

1. I posti part-time previsti nella dotazione organica o trasformati su richiesta non possono essere superiori al contingente determinato ai sensi della normativa vigente e delle disposizioni contrattuali.
2. Il rapporto di lavoro del dipendente del Comune è automaticamente trasformato, da tempo pieno a tempo parziale, entro 60 giorni dalla presentazione della relativa richiesta formulata secondo le modalità previste dalla vigente disciplina.
3. Valutata la richiesta avanzata in relazione alle proprie esigenze l'Ente:
 - a) formalizza l'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro;
 - b) differisce con provvedimento motivato la trasformazione del rapporto, per un periodo non superiore a 6 mesi, quando la stessa arrechi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, avuto riguardo alle mansioni svolte dal dipendente e alla sua posizione nell'organizzazione del Comune;
 - c) nega, con provvedimento motivato, la trasformazione quando l'attività di lavoro che il dipendente intende svolgere determini concreto conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta oppure quando la trasformazione pregiudichi o renda maggiormente onerosa l'erogazione di attività di servizio alla persona;
 - d) contestualmente alla concessione del part time, il dipendente potrà essere assegnato, nel rispetto della categoria di appartenenza, a un servizio diverso da quello di attuale destinazione;

CAPO IV
SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

art. 11
Formazione

E' destinata annualmente almeno l'1% del monte salari dell'anno precedente alla formazione del personale cioè una somma pari a € 1.730,00 .

La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata nel biennio contrattuale, secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
- alla progressione economica orizzontale e verticale del personale.

E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale. In tal caso i formatori dovranno restituire all'interessato e all'Ente un attestato di frequenza contenente valutazione in trentesimi dell'apprendimento o della prova finale.

L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità che la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.

L'esito di tale impegno sarà l'elaborazione di un portafoglio di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione, ottenuto con l'utilizzo di metodologie che facciano riferimento agli approcci più avanzati nel campo della gestione del personale per competenze.

A tal fine si può prevedere l'attivazione di un gruppo di lavoro interno all'Ente affiancato eventualmente da esperti esterni che identifichino quali sono le soglie delle competenze distintive necessarie sia per l'evoluzione dei ruoli che per la crescita dell'apprendimento organizzativo.

CAPO V
PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

art. 12
Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. In accordo e con la collaborazione del R.I.s. e RSU vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.
2. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

CAPO VI
MONITORAGGIO E VERIFICHE

art. 13
Monitoraggio e verifiche

Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'Ente in relazione all'applicazione del presente CCNL si costituisce la seguente commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali e che sarà composta:

Amministrazione:

Segretario, Sindaco e Responsabile;

OO.SS.

Il Rappresentante sindacale di volta in volta designato.

La commissione è convocata da una delle parti.

L'interpretazione autentica del presente contratto è demandata alla delegazione trattante.

art. 14
Comitato Paritetico sul Mobbing

Le parti concordano di fissare un altro incontro sull'argomento.

art. 15
Norme finali

Il presente contratto integrativo decentrato annulla il precedente e tutti gli accordi riferiti al presente accordo.

Per la parte pubblica:

f.to *Ing. Piero OSENGA*

Sindaco

f.to *Dott.ssa Raffaella DI IORIO*

Segretario Comunale

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Per OO.SS.

f.to *Sig.ra Paola CERESA*

R.S.U.

Sig.ra Cinzia ROSSATO

*(CGIL FP) non sottoscrive il CCDI
(vedere dichiarazione
allegata)*

f.to *Sig. Paolo OSELLA*

(CISL FPS)

**COSTITUZIONE FONDO
ANNO 2008**

RISORSE STABILI

-	Art. 31 - comma 2	-	€ 10.168,00
-	CCNL 22.01.04 Art. 32 - comma 1 - 0,62%		€ 595,00
-	CCNL 22.01.04 art. 32 - comma 2 - 0,50%		€ 480,00
-	CCNL 09.05.2006 art. 4 - comma 1 -		€ 739,00
-	CCNL 11.04.2008 art. 8 - comma 2 - 0,6%		€ 996,00
-	CCNL 1.04.1999 art. 15 - comma 5 - Incremento P.O. G.C. n. /200		€ 981,27
		TOT.	€ 13.960,53
▪	UTILIZZO OBBLIGATORIO	-	€ 10.884,44
	(vedi prospetto allegato)		
	RISORSE STABILI DISPONIBILI		€ 3.076,09

<u>RISORSE VARIABILI</u>	+	€ 1.174,42
ART. 15 - COMMA 2 - CCNL 1.4.99 (1,2% del monte salari 1997)		
- CCNL 11.04.2008		
Incremento art. 8 c. 3 0,3%	+	€ 498,00
• DIFF. RESIDUA	+	€ 1.084,23
non utilizzata nel 2007		
previa eliminazione di € 443,87		
utilizzabile solo per anno 2006		
• Ripartizione contributi		
Art. 2 c. 11 - L. 24/2007	+	€ 104,25
TOTALE RISORSE VARIABILI DISPONIBILI		€ 2.860,90

TOTALE FONDO	€ 16.821,43
--------------	-------------

TOTALE FONDO	€ 16.821,43 -
UTILIZZO OBBLIGATORIO	€ 10.884,44

UTILIZZO DISPONIBILE	€ 5.936,99
di cui	€ 3.076,09 da R. Stabili
di cui	€ 2.860,90 da R. Variabili

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO FINANZIARIO
f.to Rag. Nella DURANDO

