



**COMUNE DI CECINA**  
(Provincia di Livorno)

---

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL  
COMUNE DI CECINA**

## PREMESSA

Con la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI) il Comune di Cecina si pone l'obiettivo di aprire un confronto di più ampio respiro sulla centralità degli enti locali quali motori dello sviluppo del territorio.

Le mancate riforme, in particolare per quanto riguarda l'autonomia fiscale, i tagli ai trasferimenti delle risorse, il blocco delle assunzioni, aprono una crisi nei modelli di gestione dei servizi locali, che stentano a mantenere il livello di qualità dei servizi erogati sino ad oggi.

Il precipuo obiettivo della contrattazione deve essere in primo luogo la valorizzazione delle professionalità interne, della qualità e dell'efficacia dei servizi, misurate da un reale riscontro mediante sistemi di monitoraggio scientifici.

Per questo l'obiettivo è anche di sviluppare ogni possibile iniziativa tesa a favorire, l'attivazione di funzioni associate, per impedire un lento declino della qualità dei Servizi, provocato dal minor flusso di risorse.

La missione del comune deve pertanto tendere:

- a vincolare l'Amministrazione ad un'iniziativa tesa a rendere più efficiente "la macchina" in un quadro di valorizzazione delle risorse umane e professionali presenti all'interno dell'Ente;
- al ricorso di forme stabili del lavoro in luogo del lavoro atipico ed all'ordinamento delle forme di lavoro flessibile e ad una maggiore tutela di questo personale;

Per l'organizzazione dell'Ente vengono richiamati anche i principi di razionalizzazione previsti dalle norme per la definizione dell'Area delle Posizioni Organizzative, favorendo il diffondersi di una cultura del risultato attraverso l'enfatizzazione di specifiche funzioni di responsabilità.

Viene pertanto stabilito di:

- ricorrere ad un maggiore utilizzo della contrattazione per migliorare la qualità dei servizi garantendo indirizzi politici certi ai tavoli di confronto sindacale
- attivare deleghe alle politiche di sviluppo del personale e dei servizi
- rafforzare il governo complessivo dei processi d'articolazione e mutazione organizzativa ad un governo complessivo delle dinamiche salariali collegandole al modello d'erogazione dei servizi in un processo di costante miglioramento della qualità degli stessi.

## 1) RELAZIONI SINDACALI

Premesso che viene riconfermato, nel complesso, il sistema delle relazioni sindacali, le parti assumono iniziative in particolare per:

- indirizzare l'ente verso uno ampliamento dei servizi e delle attività;
- sollecitare i Responsabili dei Settori/Servizi, affinché la presentazione dei piani annuali preveda un ampliamento delle attività;
- attivare ogni anno prima della definizione del bilancio preventivo il confronto con le OO.SS su:

A) materie di confronto tra amministrazione e OO.SS.

B) scelte politiche programmatiche e precisamente:

- Piani occupazionali e andamento dei relativi processi
- Andamento della spesa per il personale
- Previsioni di bilancio e piani pluriennali
- Verifica della spesa per il finanziamento annuale per la Formazione
- Definizione obiettivi annuali
- Risorse per l'ampliamento delle Attività
- Verifica periodica sull'andamento degli obiettivi annuali assegnati agli uffici
- Verifiche circa la qualità degli standard dei servizi forniti
- Verifiche sul livello di adeguatezza delle strutture e sull'adeguatezza numerica e professionale degli addetti ai vari servizi
- Scelte sul benessere organizzativo e recupero aspetti motivazionali

C) atti organizzativi e precisamente

- Atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane
- Interventi riorganizzativi sulla struttura comunale e relativi criteri di attuazione
- Modalità di gestione dei servizi
- Ricorso ad assunzioni a tempo determinato o ad altre forme flessibili di contratto ed a consulenze esterne
- Tutele del personale atipico
- Locazione dei dati sui rapporti di lavoro e loro accesso
- Criteri generali per l'individuazione di nuovi profili e per il cambio di profilo
- Esternalizzazioni di attività
- Articolazione degli orari di servizio e adeguamenti degli orari di lavoro
- Attuazione piani di formazione
- Processi di riconversione professionale
- Garanzie sulle pari opportunità
- Criteri per gli incarichi esterni ed interni affidati al personale di ruolo
- Criteri per la concessione del nulla osta al personale in mobilità esterna

- Valorizzazione delle esperienze professionali interne
- D) Ruoli di responsabilità e posizioni organizzative con particolare riferimento a:
- Verifiche della strategicità e delle funzioni assegnate alle P.O.
  - Criteri generali per l'affidamento degli incarichi
  - Criteri e condizioni per l'individuazione delle competenze e responsabilità delle alte professionalità e per il relativo affidamento
  - Criteri per l'attribuzione di compiti di responsabilità che potranno dar luogo al riconoscimento delle indennità per funzioni
  - Verifiche sulle interrelazioni tra le competenze (in campo organizzativo e di gestione risorse umane) delle PO e dei Dirigenti.

## **2) INCREMENTI DELLE RISORSE DECENTRATE**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 32, commi 1, 2 e 3, del CCNL del 22 gennaio 2004, le risorse decentrate sono così incrementate:

- le risorse previste dall'art. 31, comma 2, del summenzionato contratto, sono incrementate dall'anno 2003 di un importo pari allo 0,62% del monte salari riferito all'anno 2001;
- con decorrenza dall'anno 2003 le risorse decentrate sono ulteriormente aumentate di un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, consentito per gli Enti con spesa del personale inferiore al 39% delle risorse correnti;
- con decorrenza dalla stipula del presente contratto è accantonata la percentuale dello 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, finalizzata esclusivamente al finanziamento di eventuale alta professionalità così come intesa dall'art. 10 del CCNL del 22 gennaio 2004.

Ai sensi e per gli effetti dell'Art. 4, comma 1, del CCNL del 9 maggio 2006 le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22 gennaio 2004 sono ulteriormente incrementate dello 0,5% per gli Enti nei quali rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 39%.

## **3) CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) con effetto dal 31 dicembre 2003 e a valere dall'anno 2004 sono composte da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e

VARIABILI" (art. 31 comma 3) che possono variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
- mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35);
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36, comma 1);
- compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale dell'Ente ( art. 36, comma 2);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, etc.)
- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.15 del CCNL 1999 (rischio, disagio, maneggio valori etc.);
- di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004).

#### **4) CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AD EROGARE COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' (Art. 37 CCNL 22.1.2004)**

All'effettuazione di nuove progressioni orizzontali una quota delle risorse destinate alle politiche incentivanti, per la sua valenza ad incidere, in maniera consolidata, sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati.

Per il conseguimento della progressione economica andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.

Deve essere attuato sempre di più il superamento di modalità di lavoro impostate su competenze specifiche dei singoli a favore di modalità finalizzate all'ottenimento di risultati ed al conseguimento di obiettivi preventivamente assegnati ai dipendenti.

Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.

Il dipendente avrà diritto al conseguimento della progressione orizzontale o al pagamento della produttività solo se avrà ottenuto un punteggio non inferiore al quello correlato al raggiungimento della sufficienza.

## **5) CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**

Il presente contratto è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL 22.1.2004.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione Comunale.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Il presente accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza - efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini. (art. 2 CCNL 31.3.1999)

Si basa sui seguenti principi:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
- coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
- perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi.

## **6) PRIORITA'**

In prospettiva di una approfondita analisi delle applicazioni contrattuali, le parti assumono come obiettivo primario comune quello di garantire opportunità di carriera a tutti i dipendenti.

In questa direzione ogni anno prima di definire la ripartizione del fondo, dovrà annoverare la disponibilità per le progressioni garantendo un equilibrio delle risorse destinate alle categorie.

Nel definire i criteri per le progressioni, nel rispetto delle linee del CCNL e di quanto stabilito nelle regole fissate dai contratti integrativi in vigore, dovrà essere garantito che tutti i lavoratori abbiano le stesse opportunità di carriera e che siano periodicamente oggetto di valutazione ai fini delle progressioni orizzontali.

## **7) COMPENSI PER LA PRODUTTIVITA'**

Il Fondo per la produttività viene assegnato per settore, in base al numero dei dipendenti assegnati e delle rispettive categorie professionali.

## **8) CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

Le progressioni economiche si effettuano ogni anno in base ai crediti di qualità ed ai crediti formativi, registrati dal sistema di valutazione permanente, nella misura consentita dalle risorse destinate ogni anno in ciascuna categoria e/o area professionale.

Analogamente i titolari di P.O. effettueranno progressioni economiche in base ai risultati raggiunti.

Ogni anno:

1. Si valuterà la consistenza del fondo delle progressioni, prevedendo integrazioni del fondo con risorse stabili, parallelamente all'incremento delle risorse variabili annuali;
2. Si verificherà la effettiva possibilità di spesa all'interno delle categorie.

## **9) COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL del 01.04.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004 e dall'art. 7 del CCNL del 09.05.2006 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato

di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.03.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità.

Il compenso per specifiche responsabilità previsto nella misura massima annua di € 2.500,00 viene erogato mensilmente:

1 - Il suddetto compenso, limitatamente alle responsabilità di Unità Organizzativa, è stato determinato in € 1.000,00 con decorrenza 01 gennaio 2002 ed in € 1.500,00 con decorrenza 01 gennaio 2004, quello relativo alla responsabilità di coordinamento delle squadre esterne e quello relativo alle specifiche responsabilità delle assistenti sociali in €. 1.000,00.

Per le responsabilità di coordinamento è stabilito un compenso di €.500,00 annuo. Le suddette figure saranno individuate previa concertazione tra le parti.

Gli importi annui sono ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

2 - Per i dipendenti ai quali sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2 lettera i) del CCNL 01.04.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004, è prevista una indennità annuale nella misura massima di € 300,00 annuali (vd. art. 36).

Per la corresponsione e l'applicazione di detto compenso valgono gli stessi criteri in caso di: riduzione del rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità e ricorrenza.

Il compenso di cui al presente punto è erogato, previa verifica delle categorie con le specifiche responsabilità (Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale, Responsabile dei tributi, Addetto agli Uffici relazioni con il pubblico, responsabile archivi informatici, Responsabile di attività inerenti la protezione civile) presenti nell'ente, al personale avente diritto a decorrere dal 01.01.2004 nella misura di € 300,00 annuali.

Detto incentivo non si cumula con eventuali altre responsabilità già riconosciute per lo stesso titolo e tipo di impegno professionale, viene corrisposto, in analogia agli altri compensi previsti per specifiche responsabilità, mensilmente.

Il compenso viene riconosciuto in proporzione ai tempi, in termini di mesi, di effettiva attribuzione degli incarichi nel corso di ciascun anno.

3 - I compensi per le educatrici di cui agli artt.37 del CCNL 6/7/1995 e 31 del CCNL 14/9/2000 in correlazione al coinvolgimento unitario nelle modalità attuative del progetto "0-6" sono stati determinati in forma omogenea in €. 103,29 mensili per dieci mesi di anno scolastico.



## **10) AMPLIAMENTO DELLE ATTIVITA'**

Le risorse per ampliamento delle attività sono destinate al personale direttamente coinvolto. Ogni anno si selezionano i piani di attività da finanziare con le risorse messe a disposizione, le risorse non utilizzate sono riportate nell'anno successivo.

## **11) REPERIBILITA'**

Le aree di pronto intervento per le quali può essere istituito il servizio di pronta reperibilità sono stabilite dall'Amministrazione: l'articolazione dei turni di reperibilità è stabilita dal dirigente del servizio interessato in modo da rispettare i seguenti vincoli:

- a) in caso di chiamata l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti;
- b) ove possibile, il dirigente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

## **12) INDENNITA' DI RISCHIO**

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni, per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate e specifiche per le quali è già prevista e corrisposta la relativa indennità).
- b) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

## **13) BANCA DELLE ORE**

La banca delle ore è un importante elemento per una migliore programmazione delle attività ordinarie, della reperibilità programmata e per una migliore gestione del tempo lavoro dei dipendenti.

Per un numero di ore definite dalla contrattazione secondo le norme vigenti, i dipendenti che aderiscono volontariamente alla banca delle ore, riceveranno la

maggiorazione prevista il mese successivo ed il recupero delle ore entro l'anno successivo.

Le prestazioni straordinarie derivanti da obblighi di legge, sono liquidate con la disciplina ordinaria contrattualmente prevista.

## **14) POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

L'Area delle Posizioni Organizzative, è periodicamente verificata attuando i principi di razionalizzazione della struttura organizzativa dell'Ente, in relazione:

- alla strategicità delle singole posizioni
- alla dimensione dei servizi in gestione diretta
- alla dotazione organica dell'ente

## **15) FORMAZIONE**

Si prevedono nel percorso formativo dei dipendenti tre fasi formative.

1. La prima annuale (nei limiti di 40 ore annui) finalizzata a sostenere i piani di attività per il raggiungimento degli obiettivi di PEG
2. La seconda pluriennale finalizzata a sostenere il necessario aggiornamento tecnologico e legislativo dei singoli uffici
3. La terza contrattata annualmente come offerta formativa destinata ad accrescere il potenziale professionale dei dipendenti ed utilizzata anche ai fini delle progressioni economiche e dei percorsi verticali

## **16) ELENCO FORMATORI**

Al fine di favorire una circolazione delle conoscenze, viene istituito un Elenco (Albo) di formatori volontari.

## **17) SERVIZIO SOSTITUTIVO DI MENSA AZIENDALE**

Il servizio di mensa aziendale è attivato in sostituzione con l'erogazione di buoni pasto.

L'importo del buono pasto è adeguato con decorrenza dal mese successivo a quello di stipula del presente contratto al medesimo importo corrisposto ai dipendenti del Ministero degli Interni, nell'attualità pari ad € 7,00 (euro sette/00).

Il servizio sostitutivo di mensa è erogato nella mensilità successiva, normalmente alla stessa data di pagamento degli stipendi, con la seguente modalità operative:

- erogazione del buono pasto a tutti i dipendenti che effettuano l'orario di lavoro articolato su cinque giorni settimanali con due rientri pomeridiani e tutti coloro che effettuano per oggettive necessità correlate all'erogazione del servizio, orario articolato, rientri programmati. La stessa è strettamente correlata alla contestualità della presenza in servizio negli orari di riferimento ed al presupposto della effettività della prestazione sia nella mattinata che nel pomeriggio estrinsecata complessivamente per almeno sei ore e trenta minuti;
- il rientro oltre le due giornate di martedì e giovedì e quello comunque straordinario riguardante tutto il personale deve essere espressamente autorizzato dal dirigente responsabile e concretizzare una attività materiale di almeno ore due;
- l'applicazione dell'art.13 del CCNL vigente è subordinata all'effettuazione di una prestazione lavorativa aggiuntiva e continuativa di almeno un'ora.
- l'erogazione del buono pasto avverrà successivamente alla ricezione dei moduli di presenza vistati per presa d'atto da parte del dirigente di settore responsabile;

## **18) MOBBI NG**

Le parti si impegnano ad attivare entro il 31/12/2007 il Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing, secondo i compiti stabili dall'articolo 8 del CCNL.

I componenti sono designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL (1 componente per OO.SS) e da un pari numero indicato dalla Amministrazione.

Il presidente viene indicato dall'Amministrazione, mentre il Vice presidente dalle OO.SS.

Oltre il numero paritetico, viene designato un componente di raccordo dalla commissione pari opportunità

Per ogni componente è previsto un componente supplente.

## **19) MOBILITA'**

Congiuntamente alla determinazione della programmazione triennale delle assunzioni viene preliminarmente valutata la mobilità esterna ed interna, al fine di garantire la crescita del potenziale professionale e dare ad ogni dipendente la collocazione più idonea.

## **20) RISORSE PER LE SPONSORIZZAZIONI**

A seguito di contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione stipulati dall'ente con:

- soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro
- convenzioni con enti privati
- contributi dell'utenza per servizi non essenziali

una quota degli introiti della amministrazione viene destinata al trattamento accessorio dei dipendenti con approvazione di specifico regolamento concertato tra le parti.

## **21) RISORSE DERIVANTI DA RIMBORSI SPESE PER ATTI DI NOTIFICAZIONE**

Una quota dei rimborsi per spese di notificazione introitati dall'Amministrazione, viene destinata alla erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori, con approvazione di specifico regolamento concertato tra le parti.

## **22) COMPENSI INCENTIVANTI**

Una quota dell'Imposta Comunale degli Immobili è destinata all'erogazione dei compensi incentivanti al personale addetto agli uffici tributari con approvazione di specifico regolamento concertato tra le parti.

Gli incentivi per la progettazione interna e per la redazione degli atti di pianificazione di cui all'art. 92 commi 5 e 6, del D.LGS. 163/2006 saranno erogati nelle risultanze adeguate al vigente regolamento previa concertazione

## **23) ART. 15, COMMA 5, CCNL DEL 1/4/1999 RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ**

L'Amministrazione si impegna a valutare, nell'ambito di un confronto con le organizzazioni sindacali da svolgersi nella fase di predisposizione del bilancio preventivo, le possibilità di incremento delle risorse variabili ex 15 c. 5 CCNL del 1/4/99, come richiamato dall'art. 31 c. 3 CCNL 22/1/04, in relazione ad ampliamenti

dei servizi e nuove attività connesse a progetti di miglioramento di servizi a valenza sociale, indirizzando in tal senso i responsabili dei servizi.

In particolare, sussistendone i presupposti attuativi entro il 30/05/2007 saranno concertate le modalità inerenti il "Progetto Sicurezza" correlato alla Polizia Municipale.

## **24) PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA A.**

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

1. -per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
2. -per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 alla B7;
3. -per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
4. -per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 alla D6.

Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 22.01.2004 e successivamente nella tabella C allegata al CCNL 09.05.2006.

In caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria.

Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto il requisito per la partecipazione alla relativa selezione almeno sei mesi di servizio nell'Ente e nella posizione economica raggiunta alla data della selezione. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata.

E' prevista una progressione economica orizzontale previa debita valutazione di ciascun dipendente, nei seguenti termini:

- per le categorie A, B e C a decorrere dal 01 gennaio 2006.
- per la categoria D a decorrere dal 01 luglio 2006 ad eccezione del profilo di "educatore" per il quale la decorrenza è 01 gennaio 2006;

- per le categorie A, B e C è prevista una successiva progressione all'interno della categoria, a decorrere dal 01 gennaio 2007;
- per le categorie A e B è prevista una successiva progressione all'interno della categoria, a decorrere dal 01 gennaio 2008.

Le progressioni si effettuano nel rispetto e nei limiti delle disponibilità delle risorse all'uopo disponibili. La suddetta disponibilità sarà determinata al netto di un accantonamento di un importo non superiore ad € 10.000,00 (diecimila/00) per attuare le politiche assunzionali dell'Amministrazione. L'eventuale carenza di risorse disponibile sarà oggetto di specifico confronto concertativo.

Le progressioni si effettuano di norma ogni anno, mediante selezione, nella misura consentita dalle risorse destinate per ciascuna categoria ed in base ai crediti di qualità ed ai crediti formativi, registrati dal sistema di valutazione permanente.

Tutto il personale con almeno sei mesi di servizio nell'Ente e nella posizione è sottoposto a valutazione, mentre l'attivazione dell'eventuale progressione avverrà dal raggiungimento del seguente periodo minimo di anzianità:

- Cat. A e B sei mesi,
- Cat. C anni uno,
- Cat. D anni 2.

## 25) 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 dello 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 personale individuato a garantire sono:

SERVI ZI ESSENZIALI	CONTIGENTE
Registrazioni di nascita, morte e servizio elettorale	1 addetto
Servizio di polizia municipale, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: Attività richiesta dall'attività giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori. Attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale e attività di pronto intervento. Assistenza in caso di eventi climatici eccezionali.	3 addetti (ogni turno)
Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme.	1 addetto
Servizio di protezione civile	1 addetto

Il Responsabile del settore, 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. I servizi predetti possono essere garantiti anche a mezzo servizio reperibilità.

Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

## **26) LINEE DI INDIRIZZO PER IL MIGLIORAMENTO NELL'AMBIENTE DI LAVORO, INTERVENTI PER PREVENZIONE E SICUREZZA**

Le parti prendono atto che l'Amministrazione Comunale ha dato attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro: E' stato individuato il datore di lavoro, è stato istituito il servizio di prevenzione e protezione interno all'Ente ed è individuato il responsabile di tale servizio.

E' stata effettuata la designazione dei rappresentanti dei lavoratori che gode dei diritti indicati dal D. Lgs. 626. Le attribuzioni sono quelle stabilite dall'art. 19 del D. Lgs. 626.

Sono stati effettuati interventi formativi nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sui luoghi di lavoro e nei confronti di nuclei omogenei di dipendenti per la prevenzione degli infortuni.

Tali incontri verranno ripetuti con cadenza periodica al fine di aggiornare ed informare costantemente tutto il personale dell'Ente.

## **27) MANEGGIO VALORI**

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera, in presenza delle seguenti condizioni, così determinata:

- a) maneggio di valori di importo medio mensile rapportato ad un importo annuo non inferiore a € 100.000,00:
  - indennità giornaliera € 0,52.

b) maneggio di valori di importo medio mensile rapportato ad un importo annuo non inferiore a € 250.000,00:

- indennità giornaliera € 1,03.

c) maneggio di valori di importo medio mensile rapportato ad un importo annuo non inferiore a € 500.000,00:

- indennità giornaliera € 1,55.

Le suddette indennità competono per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio relativo.

## **28) INCENTIVI POTENZIAMENTO ATTIVITA' DI VIGILANZA DELLA POLIZIA MUNICIPALE**

I proventi di cui alle sanzioni amministrative pecuniarie di cui al 1° comma dell'art. 208 del D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285 ("Nuovo Codice della Strada") sono destinati all'assistenza e previdenza del personale della Polizia Municipale con approvazione di specifico regolamento concertato tra le parti entro il 31 maggio 2007.

## **29) LAVORO STRAORDINARIO**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno di norma carattere eccezionale e debbono corrispondere a comprovate esigenze di servizio e debitamente autorizzate.

2. In via prioritaria si intendono prestazioni straordinarie i seguenti interventi:

a) per l'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (riunioni di Giunta e Consiglio Comunale, Commissione, scorta al labaro, autista di rappresentanza).

b) Per fronteggiare eventi o situazioni di carattere straordinario (calamità naturali, ordine pubblico, rimozione pericoli), nonché la partecipazione del personale a commissioni od eventi che per loro natura non possono essere presenziati nel normale orario di lavoro.

c) Per fronteggiare situazioni di carattere eccezionale che comporterebbero l'interruzione di un servizio oppure un danno per l'Amministrazione.

d) Compatibilmente con le risorse disponibili saranno valutati positivamente le richieste di pagamento dello straordinario qualora la prestazione lavorativa offerta presenti un sicuro ed un indiscutibile vantaggio per l'Amministrazione.

Le prestazioni di lavoro straordinario debbono essere di norma retribuite il mese successivo oppure possono essere recuperate, a domanda dell'interessato con riposo compensativo.

3. Per le ore straordinarie verrà istituito un budget annuo pari al limite di spesa previsto dal contratto. Qualora durante l'esercizio amministrativo vi è fondato pericolo di splafonamento dell'importo programmato, verrà disposto il recupero.



### **30) PARI OPPORTUNITA'**

Il comune riconosce la pari opportunità tra uomini e donne, ai sensi della Legge 125/1991 e della normativa vigente in materia, come prescritto dall'art. 19 del CCNL 14.09.2000.

### **31) COMPENSI DESTINATI ALLA PRODUTTIVITA'**

Il sistema di incentivazione è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dell'Ente e di qualità dei servizi istituzionali.

I compensi destinati a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto.

Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati

### **32) MODALITA' E VERIFICHE PER L'ATTUAZIONE DELLA RIDUZIONE DI ORARIO**

In attuazione dell'art. 22 comma 1 del CCNL 1.4.1999 la riduzione a 35 ore settimanali per il personale impegnato in orario articolato in più turni o con orari plurisettemanali trova attuazione per la Polizia Municipale; per tale struttura l'orario di 35 ore settimanali, avrà una corrispondente articolazione quotidiana.

### **33) CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO**

Nel programmare l'orario di lavoro le parti si pongono l'obiettivo di armonizzare l'orario dei propri servizi con gli orari degli altri servizi pubblici del territorio, anche tenuto conto di esigenze particolari e diffuse della popolazione.

L'orario di lavoro dei dipendenti comunali viene articolato di norma su cinque giorni settimanali, con tre giornate di sei ore consecutive più due giornate con rientro

pomeridiano della durata di 3 ore consecutive (di norma il martedì ed il giovedì) ed una pausa di durata minima di 30 minuti ed una massima di 2 ore. E' fatta eccezione per il personale dei servizi particolari quali polizia municipale e scuole.

## **34) SERVIZI EDUCATIVI DEL COMUNE DI CECINA**

### **PERSONALE EDUCATIVO**

Rientro annuale in servizio: 1 settembre;

Interruzione annuale del servizio: 30 giugno;

Collocazione, nei periodi di sospensione del servizio, ai sensi degli artt. 30 e 31 del CCNL del 14.09.2000, secondo il calendario scolastico per la Regione Toscana: I due giorni di chiusura per ponte previsti nel passato possono essere collocati entrambi come da calendario scolastico se previsti o decisi in accordo con l'Amministrazione all'inizio dell'anno scolastico;

Il rapporto frontale personale educativo bambini è di 30 ore settimanali, salvaguardando la compresenza di tutto il personale educativo per almeno 4 ore giornaliere.

Durante l'A.S. il personale educativo effettua, secondo programmazione annuale predisposta dal Dirigente, n. 120 ore destinate:

- 80 ore alle attività di progettazione, di documentazione, di valutazione, di collaborazione con gli organi collegiali e le famiglie;
- 40 ore alle attività di formazione ed aggiornamento.

Durante l'effettuazione delle 120 ore annuali si prevede la possibilità di usufruire massimo di un giorno di ferie individuali o di recupero.

In caso di necessità di sostituzione immediata del personale educativo devono essere previste sostituzioni nell'arco della giornata.

### **PERSONALE EDUCATIVO E ASSISTENTI ALL'INFANZIA**

Si devono prendere visite periodiche presso la Medicina del Lavoro della USL 6.

Le 120 ore annue destinate alla formazione, aggiornamento, progettazione, etc. vengono programmate annualmente. Ogni settimana è programmata con orario stabilito (come la maggior parte dei dipendenti che effettuano il lavoro su 5 giorni), conseguentemente i certificati di malattia o infortunio coprono l'intero orario prestabilito.

A fine anno sarà rilasciato un attestato di partecipazione a chi ha partecipato almeno all'80% delle ore 120 previste; tale attestato è utile come credito formativo. Nel caso che il personale decida di recuperare le ore mancanti all'80%, può chiedere il recupero nell'anno scolastico successivo.

### **35) DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

Il presente contratto decentrato sostituisce integralmente ogni contratto od accordo precedentemente sottoscritto.

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto decentrato, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dall'avvenuta controversia per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

## NOTA A VERBALE

1) Le OO.SS., F.P. CGIL, UIL FPL, CSA/FI ADEL, SULPM, e la Rsu di ente chiedono all'Amministrazione un approfondimento in merito alla erogazione del buono pasto in occasione di prestazione lavorativa effettuata con interruzione in ore serali, anche alla luce dell'Art.13 del CCNL 2004/2005.

## NOTA A VERBALE CSA FIADEL e SULPM

Le OO.SS. suindicate si riservano di inserire successivamente a questa preintesa, note a verbale in merito ai seguenti argomenti:

- 1) Indennità di Rischio
- 2) Progressioni Orizzontali

## NOTA A VERBALE UIL FPL, CSA/FI ADEL, SULPM, e la Rsu di ente

In merito alla indennità di rischio, le sigle sopra indicate dissentono dalla interpretazione data nel contratto decentrato del 13 aprile 2007 e precisano che l'indennità di disagio e di turno non sono istituti contrattuali che assorbono l'indennità di rischio che può essere erogata al personale individuabile, che sostanzialmente svolge attività considerate a rischio.

Le eventuali risorse che risulteranno disponibili sul fondo delle progressioni potranno essere impegnate, previa consultazione con il personale dipendente, a favore del personale che si trova o risulterà in sofferenza.