

PROTOCOLLO DI CONTRATTAZIONE

1998/2001

LA CASA DI RIPOSO " MONUMENTO AI CADUTI IN GUERRA ", rappresentata dal PRESIDENTE TREVISIOL rag. Livio, a tale scopo delegato dal Consiglio di Amministrazione giusta deliberazione n. 43 del 9.4.2001

E LE RAPPRESENTANZE SINDACALI DI SEGUITO ELENATE:

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (R.S.U.) ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

BURATTO FLORIDA - TOSCANELLI E	FP/CGIL
ROMAGNO LO L.	FIST/CISL
BURATTO FLORA	UIL/EE.II.

SOTTOSCRIVONO

IL PRESENTE PROTOCOLLO, INERENTE LE MATERIE DEMANDATE ALLA CONTRATTAZIONE.

SAN DONA', LI' 12 APR. 2001

W. M. M. M.
Flavio Trevisiol
FB
Flavio Buratto
Livio Rampas G



ART.1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

(art.5 CCNL 01.04.1999)

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente della Casa di Riposo "Monumento ai Caduti in Guerra" con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato fino al 31 dicembre 2001.

ART.2 - DURATA

(art.5 CCNL 01.04.1999)

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dalle ore 24 della data della sottoscrizione, salvo diversa indicazione in esso contenuta.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti almeno 3 mesi prima di ogni singola scadenza.
3. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.

LE RELAZIONI SINDACALI

ART.3 - RELAZIONI SINDACALI

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dal vigente CCNL e dal presente CCDI.
2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal D. Lgs. 29/1993 e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) attraverso i seguenti istituti
 - a) la contrattazione decentrata integrativa;
 - b) la concertazione, (le cui modalità e forma sono disciplinate da altro accordo);
 - c) l'informazione nei termini del contratto;
 - d) l'interpretazione autentica ove necessaria.

ART.4 - L'INFORMAZIONE

(art.7 CCNL 01.04.1999)

1. L'ente informa periodicamente le RSU e il rappresentante per la sicurezza per le materie di competenza.
2. L'informazione è preventiva per le materie oggetto di concertazione o di contrattazione decentrata integrativa. L'informazione è successiva sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario concernenti: rapporto di lavoro, organizzazione uffici e servizi, gestione complessiva delle risorse umane, per le quali non sia prevista concertazione o contrattazione.

[Handwritten signatures and initials]



ART.5 - LA CONTRATTAZIONE

(art. 4-5 del CCNL 01.04.1999 e ART. 16 COMMA 1 CCNL 31.03.1999)

1. La contrattazione decentrata integrativa sarà effettuata congiuntamente dalle RSU e dalle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL. La delegazione di Parte Pubblica, esercita il proprio ruolo negoziale nell'ambito delle direttive e degli atti di indirizzo formulati dall'Organo di Governo che la ha nominata.

2. La contrattazione costituisce il momento negoziale fra le Parti per le materie demandate a tale livello dai CCNL 31.03.1999, 01.04.1999 e 05.07.2000. Costituiscono oggetto della contrattazione decentrata, con obbligo di accordo, le seguenti materie:

- a) criteri per la ripartizione e la destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane;
- b) criteri per incentivare la produttività ed il miglioramento della qualità dei servizi;
- c) criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi ad attività disagiate svolte dal personale appartenente alle categorie A, B e C, turni, indennità di chiamata, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo;
- d) pari opportunità;
- e) completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria;
- f) modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali.

Costituiscono oggetto di contrattazione decentrata, senza obbligo di accordo le seguenti materie:

- a) programmi delle attività formative;
- b) linee di indirizzo e criteri per:
 - il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
 - la sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - le facilitazioni per disabili;
- c) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e della professionalità dei dipendenti derivanti da innovazioni organizzative, tecnologiche, della domanda di servizi.
- d) criteri per le politiche di orario di lavoro.

AGIBILITA' E PREROGATIVE SINDACALI

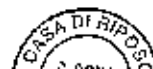
ART.6 - SOGGETTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO

(art.9 CCNL 01.04.1999)

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono unicamente quelli previsti dall'art.9 del CCNL 01.04.1999. Essi esercitano i diritti e le prerogative previsti dal comma 2 del citato art.9 nonché quelli derivanti dal presente accordo.

ART.7 - ESERCIZIO DELL'ATTIVITA' SINDACALE

1. Le ore di permesso sindacale delle RSU necessarie alla contrattazione decentrata integrativa, se svolte in orario di servizio, sono carico dell'Ente.
2. Le ore di permesso sindacale per l'effettuazione delle assemblee e per le elezioni dei rappresentanti sindacali saranno quantificate annualmente in base a quanto previsto dal CCNL.
3. Le RSU sono tenute a comunicare all'Ufficio Personale i nominativi dei dipendenti che hanno partecipato alle singole assemblee, se tenute fuori sede. La presenza dei lavoratori che partecipano



all'assemblea in sede, verrà certificata con l'apposizione della firma nell'apposito elenco fornito dall'Ente.

FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ART.8 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

(ART.15 CCNL 01.04.1999)

Il fondo per lo sviluppo per le risorse umane è finanziato nei modi elencati all'art.15 del CCNL del 01.04.1999. Le risorse attribuite al fondo dall'Ente, per il periodo di vigenza del presente contratto integrativo decentrato, sono le seguenti:

DESCRIZIONI	ANNO 1999	ANNO 2000	ANNO 2001
Fondo art.31 CCNL 1995	228.000.000	228.000.000	228.000.000
Economia da part-time	4.925.737	4.925.737	4.925.737
Risorse LED 1998	21.141.556	21.141.556	21.141.556
Risparmio su straordinario 1998	33.735	33.735	33.735
Risorse da indennità art.37 - comma4 - CCNL 1995 e riduzione straordinario	5.814.723	6.447.281	6.447.281
Fondo lavoro straordinario (escluso Direttore)	21.085.277	20.452.719	20.452.719
Applicazione art.15 - comma2 - dal 1.04.1999 incremento massimo del 1,2 % annuo su salari 1997 (L. 1.582.168.714)	14.239.000	18.986.024	18.986.024
Incremento fondo 0,52% di cui art. 15 lett. J	-	8.227.277	8.227.277
Fondo art.15 - comma 5 - CCNL 1999 e 16 - comma 1 -	22.759.972	55.447.233	55.447.233 *
Incremento fondo del 1% - art. 48 - code - aumento facoltativo e limitato all'anno 2000.-	-	18.693.460	-
	318.000.000	382.355.022	

* Il fondo verrà integrato da una quota pari a L. 1.700.000 annui oltre all'indennità contrattualmente in vigore per ogni dipendente assunto dopo l'anno 2000.

N.B. Gli stanziamenti del fondo di produttività per l'anno 2001, saranno rideterminati e ricontrattati a seguito eventuali specifiche disposizioni previste dalla nuova contrattazione nazionale del biennio economico anno 2000 - 2001.-

Milano *Be* *Ro*



ART.9 DESTINAZIONI E FINALITA' DEL FONDO DI CUI ALL'ART.15
(art.17 CCNL 01.04.1999)

1. Il totale delle risorse del fondo, ad eccezione di quelle per lavoro straordinario che si quantificano in L. 20.452.712 per ciascuno degli anni 2000 e 2001, sarà utilizzato per le finalità di cui all'art. 17 del CCNL 01.04.1999 nelle forme che seguono:
 - a- produttività e miglioramento dei servizi, detratte le risorse di cui ai punti b - c - d;
 - b- progressione orizzontale entro il baricentro;
 - c- indennità di turno, di rischio, di chiamata, di maneggio valori, per orario notturno, festivo e festivo notturno, per attività particolarmente disagiate (per il personale di categoria A-B-C), secondo il modello organizzativo;
 - d- indennità di responsabilità (art.17 lett.f CCNL 01.04.1999) rapportate al modello organizzativo;
2. Ogni anno si effettuerà una verifica dell'utilizzo del fondo, al fine di addivenire ad eventuali successivi aggiustamenti o modifiche.

ART. 10 RIASSEGNAZIONE
(ART.38 CCNI, 06.07.1995)

1. Qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui agli articoli 8 e 9 del presente accordo, non siano state impegnate od utilizzate nell'esercizio finanziario, le stesse sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

ART.11 - PRODUTTIVITA' COLLETTIVA - CRITERI PER L'EROGAZIONE
METODOLOGIA DI VALUTAZIONE
(ART.18 CCNL 01.04.1999)

1. Le parti convengono di destinare, a partire dall'anno 2001, la quota di produttività di cui l'art. 9-comma f lettera a) per la realizzazione degli obiettivi programmati dall'Amministrazione in sede di bilancio. Il grado di raggiungimento degli obiettivi è soggetto ad una o più verifiche intermedie nei tempi e nei modi stabiliti dal Segretario Direttore. Le attività di verifica e di relazione finale sono demandate al Segretario Direttore. In sede di bilancio di previsione, l'Amministrazione assegnerà ad ogni obiettivo la rispettiva pesatura in relazione alla natura e difficoltà dello stesso contemporaneamente il Segretario Direttore nomina i responsabili degli obiettivi. A tal fine gli obiettivi saranno distinti in:
 - a) normali, cioè obiettivi privi di particolare contenuto innovativo volti al mantenimento degli standards
 - b) mediamente impegnativi, cioè obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza comunque tesi al miglioramento degli standards attuali, in termini di prestazioni
 - c) molto impegnativi, cioè obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza tesi al miglioramento degli standards attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza, sia in termini di prestazioni che di servizi
 - d) innovativi, cioè obiettivi che determinano un miglioramento degli standards attuali dei servizi erogati, tramite l'utilizzo di strumenti, metodologie, e conoscenze professionali di nuova introduzione.

M. M. M.
FB
BB



PESATURA DEGLI OBIETTIVI

Obiettivi normali – peso da 1 a 6 punti

Obiettivi mediamente impegnativi – peso da 7 a 12 punti

Obiettivi molto impegnativi – peso da 13 a 17 punti

Obiettivi innovativi – peso da 18 a 20 punti

ASSEGNAZIONE RISORSE AGLI OBIETTIVI

L'assegnazione delle risorse per ogni obiettivo avviene dividendo l'ammontare complessivo delle risorse destinate alla produttività per la somma del monte punti di tutti gli obiettivi e moltiplicando il risultato per il monte punti di ogni obiettivo.

PROCEDIMENTO DI DISTRIBUZIONE

Al termine dell'esercizio e comunque entro e non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo, i Responsabili degli obiettivi predispongono una relazione dove vengono evidenziati i risultati ottenuti, nonché l'apporto individuale di ogni collaboratore. Il Segretario Direttore, sulla base sia delle relazioni dei Responsabili degli obiettivi, sia sulla base delle proprie conoscenze e valutazioni, procederà alla compilazione della scheda individuale di valutazione secondo il fac-simile allegato. Le schede saranno consegnate al personale interessato.

Il procedimento di distribuzione delle risorse nell'anno 2001, avverrà nel modo seguente:
il 35% quale quota fissa con erogazione mensile, diversificata per categoria e posizione;
il 65% con valutazione secondo la pesatura degli obiettivi.

La quota del 35%, sarà calcolata con riferimento al fondo relativo all'anno 2000, di cui all'art. 8, decurtato di:

risorse LED 1998;

fondo lavoro straordinario;

risorse destinate alla progressione orizzontale;

risorse destinate alle varie indennità di turno, chiamata, rischio etc.

La quota del 65% verrà ripartita come segue:

il 30% come raggiungimento degli obiettivi di gruppo, la valutazione sul cui raggiungimento sarà effettuata nel mese di gennaio dell'anno successivo, con liquidazione entro il 31 marzo;

il 35%, come prestazione individuale, previa sua verifica periodica, sarà liquidata, nella misura dell'80% entro il mese di novembre 2001 ed il relativo saldo, contestualmente all'erogazione della quota relativa al saldo di gruppo, da erogare entro il mese di marzo.

1. Per il biennio 1999-2000, tenuto conto che non sono stati definiti gli obiettivi da raggiungere, la quota di produttività di cui al precedente punto 1, sarà destinata a tutto il personale dipendente secondo i seguenti criteri:

a- categoria di appartenenza

Handwritten signatures and initials:
M. Minicò
F. B. B.
B. B. - M. C.



CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	INDICE
A	1	1,00
A	2	1,03
A	3	1,07
A	4	1,11
B	1	1,10
B	2	1,14
B	3	1,22
B	4	1,26
B	5	1,30
B	6	1,35
C	1	1,33
C	2	1,40
C	3	1,47
C	4	1,56
D	1	1,54
D	2	1,69
D	3	1,96
D	4	2,10
D	5	2,26

b- presenza in servizio;

la presenza in servizio viene determinata conteggiando solamente le giornate di presenza e detraendo tutte le assenze dal servizio, a qualsiasi causa dovute, ad eccezione di quelle dovute ai seguenti motivi:

- congedo ordinario
- malattia professionale dovuta a causa di servizio
- permessi o distacchi sindacali retribuiti
- riposo per donazione di sangue
- permessi ex legge 104/1992 e successive modifiche
- infortunio sul lavoro
- congedi parentali retribuiti
- permessi sanitari

Il saldo della quota relativo all'anno 1999 ed il saldo della quota 2000 saranno erogati entro il mese di aprile 2001.

Attestato
EG
AB
BB
BB



FAC-SIMILE SCHEDA

Dipendente: _____
 Servizio: _____
 Categoria: _____
 Obiettivi da realizzare: _____
 Premio individuale/di gruppo stabilito in L. _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE N.1		
Produttività e miglioramento dei servizi (art.17, comma 2, lett. a) CNNL 1998-2001		
N.	Elementi di valutazione	Punti (max 10 ad elemento)
1	Risultati ottenuti	
2	Qualità della prestazione resa	
3	Impegno profuso	
4	Rapporti interni ed esterni	
5	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	
6	Grado di flessibilità e di semplificazione delle procedure	
7	Capacità di iniziativa	
8	Rispetto dei tempi	
9	Grado di responsabilità	
10	Presenza	
	Totale generale	

Il punteggio max è fissato in 100 punti e ad esso corrisponde il premio individuale/di gruppo stabilito pari a L.....
 Per punteggi inferiori o pari a 40 non si assegna nessun premio individuale/di gruppo.
 Per punteggi tra 41 e 100 si assegna una percentuale del premio stabilito correlata al risultato raggiunto.

[Handwritten signature]
 #B
 #B
 #B

IL DIRIGENTE



CONTRADITTORIO

Il lavoratore interessato potrà, nel termine di 5gg. dalla ricezione della scheda di valutazione, procedere ad un contraddittorio con il Segretario Direttore. Il lavoratore in caso di mancato accordo entro ulteriori 10gg. potrà inoltrare ricorso presentando le proprie controdeduzioni ed osservazioni alla commissione paritetica.

Il tentativo di conciliazione dovrà esaurirsi entro i successivi 30 giorni dal ricorso.

La Commissione Paritetica per la valutazioni dei ricorsi di cui al presente articolo è formata da:

Parte pubblica: Presidente della Casa di Riposo o suo delegato

Parte sindacale: dipendente designato dalle RSU o persona designata dalle OO.SS. Territoriali.

EROGAZIONE DEI COMPENSI NELL'IPOTESI DI RICORSO

Nell'ipotesi di ricorso, l'erogazione dei compensi incentivanti spettanti al ricorrente sarà sospesa in attesa della definizione del ricorso medesimo.

Esaurite le procedure di cui sopra, l'erogazione avverrà con la prima mensilità stipendiale utile.

ART. 12 - INDENNITA'

(art. 17 - lett. d - CCNL 01.04.1999)

Le indennità di turno, rischio e maneggio valori saranno quantificate secondo la disciplina vigente; le indennità di disagio, corrisposte al personale infermieristico ed ai fisioterapisti nonché le indennità di chiamata vengono corrisposte nella misura sottoindicata:

disagio:

- L. 400.000 mensili per 12 mensilità per il personale infermieristico;
- L. 130.000 mensili per 12 mensilità per i fisioterapisti che troveranno copertura nel fondo di cui all'art. 8 del presente contratto.

Le indennità infermieristiche e dei fisioterapisti, saranno sospese in caso di assenze per malattie e maternità facoltativa.

chiamata:

- L. 40.000 per intervento in giornata; L.25.000 per intervento nel giorno successivo

L'aumento dell'indennità infermieristica decorre dal mese successivo alla firma del presente accordo.

ART. 13 - INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

(art. 17 CCNL 01.04.1999)

1. Il fondo per far fronte al pagamento delle indennità di responsabilità secondo la disciplina dell'art.17 lett.f del CCNL 01.04.1999 deve essere rapportato alle responsabilità conferite.
2. Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità deve essere coerente con il sistema organizzativo dell'Ente ed in particolare terrà conto del miglioramento del sistema delle relazioni interne e dell'assunzione di responsabilità individuali

[Handwritten signatures and initials]



MODALITA' DI ATTRIBUZIONE E VERIFICA DELLE INDENNITA'

Il Segretario Direttore determina i criteri, il numero, il singolo importo delle indennità in relazione al sistema organizzativo e nei limiti contrattuali delle risorse destinate a tale istituto. Spetta anche al Segretario Direttore la verifica del permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità.

ART. 14 - INDENNITA' DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

In caso di attribuzione di funzioni di posizioni organizzative limitatamente ai periodi di assenza del Dirigente, le relative risorse saranno reperite in altro capitolo di bilancio. Al di fuori di tale fattispecie, per il periodo di valenza contrattuale, non saranno istituite posizioni Organizzative, se non previo confronto ed accordo fra le parti.

IL LAVORO STRAORDINARIO

ART. 15 FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO - QUANTIFICAZIONE (ART. 14 CCNL 01.04.1999)

Il fondo per il lavoro straordinario per gli anni 1999-2000-2001, al netto delle quote relative la personale inserito nell'area delle posizioni organizzative, viene così quantificato:

1999 - L. 21.085.277

2000 - L. 20.452.719 (con riduzione del 3% prevista dall'Art. 14 CCNL 01.04.1999)

2001 - L. 20.452.719

ART. 16 UTILIZZO

1. Il lavoro straordinario in nessun caso può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro ma deve essere utilizzato per fronteggiare particolari situazioni di emergenza non prevedibili e per attività non diversamente prorogabili o gestibili mediante l'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro.
2. Limite individuale: il limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario viene rideterminato a partire dal 01.01.2000 in n.180 orc.
3. Qualsiasi prestazione di lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzata da Segretario Direttore o da un suo delegato.

ART. 17 - VERIFICHE (Art.14 CCNL 01.04.1999)

[Handwritten signatures and initials]



ART.20 – COSTITUZIONE FONDO
(art. 4 comma 2 lettera d) e art. 23 del CCNL 01.04.1999)

In sede di definizione del bilancio, l'Amministrazione si impegna a destinare al capitolo formazione, annualmente una somma pari almeno all'1% della spesa complessiva per il personale, al netto della spesa per retribuzione del dirigente.

ART.21 – MODALITA' PER L'ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO
(art. 4 comma 2 lettera d) e art.23 del CCNL 01.04.1999)

1. La formazione si svolge di norma in orario non lavorativo. Le conseguenti prestazioni di lavoro straordinario effettuate a tale scopo non incidono nei limiti individuali e danno luogo a recupero che verrà effettuato compatibilmente alle esigenze di servizio.
2. Qualora le iniziative di formazione si svolgano in Comune diverso dalla sede di lavoro, il tempo di percorrenza rientra nell'orario di servizio.
3. Le iniziative di formazione si concludono con prove e/o valutazioni finali che costituiscono elemento significativamente incisivo ai fini della progressione di carriera. Ogni programma di formazione dovrà prevedere la frequenza obbligatoria, escluse le cause di forza maggiore.

ART.22 – RIASSEGNAZIONE RISORSE NON SPESE
(art. 4 comma 2 lettera d) e art. 23 del CCNL 01.04.1999)

Le somme destinate alla formazione e all'aggiornamento professionale non spese nell'esercizio di riferimento, andranno sommate a quelle del bilancio successivo e vincolate per le medesime finalità.

IMPLICAZIONI CONSEGUENTI A INNOVAZIONI SU ASSETTI ORGANIZZATIVI – NUOVE TECNOLOGIE – DOMANDA DI SERVIZI

ART.23 – IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITA' DEL LAVORO, ALLA PROFESSIONALITA' DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DELLE INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI TECNOLOGICHE E DOMANDA DI SERVIZI.
(art. 4 comma 2 lettera f) del CCNL 01.04.1999)

Amministratore Delegato
FRU



Al fine di garantire il necessario equilibrio tra l'innovazione degli assetti organizzativi, le tecnologie e le professionalità necessarie, le parti si impegnano a concordare i necessari momenti di confronto previsti per effetto della disposizione di cui all'art.4 comma 2 lettera f) del CCNL 01.04.1999.

POLITICHE GENERALI ORARIO DI LAVORO

ART.24 - ORARIO DI LAVORO - ORARIO DI SERVIZIO- (art. 4 comma 2 lettera m) del CCNL 01.04.1999)

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali
2. La prestazione individuale di lavoro di norma dovrà essere distribuita in un arco giornaliero non superiore alle 11 ore
3. Esso è articolato sulla base dei seguenti criteri:
 - servizi di tipo diverso possono avere orari diversi
 - per particolari esigenze, possono essere concesse dal Segretario Direttore, forme flessibili di orario, compatibilmente alle esigenze di servizio. Sarà comunque data priorità al personale che si trovi in situazione di svantaggio personale, familiare, nonché con figli in età scolare.

ART. 25 - TURNAZIONI ED ORARI PLURISETTIMANALI (art.4 comma 2 lettera m) del CCNL 01.04.1999)

Nella articolazione dei turni di lavoro, nei servizi ove si opera a turno, si terrà conto della esigenza di equiparazione tra tutto il personale interessato

RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO : 35 ORE

ART. 26 - PIANO DI RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO (art.4 comma 2 lettera l) e art.22 del CCNL 01.04.1999)

Per il Personale turnista l'orario di lavoro si attesterà alle 35 ore medie settimanali con le seguenti decorrenze:

dal 1° luglio 2001: 35 ore e trenta minuti medie settimanali;

dal 1° luglio 2002 : 35 ore medie settimanali.

Tale riduzione potrà comportare una modifica della turnistica e della sua organizzazione oraria, attualmente in atto, e/o una riduzione del turno con corrispondente aumento del numero delle giornate lavorative. L'eventuale esubero di orario sarà, diversamente, su richiesta dell'interessato, collocato nella " Banca Ore ". Le ore accantonate possono essere richieste, da ciascun lavoratore, o in retribuzione o con permessi compensativi per le proprie attività formative o per necessità personali o familiari. L'utilizzo dei permessi compensativi sarà reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

L'Ufficio Personale, con cadenza semestrale, fornirà ai singoli Dipendenti l'esatto rendiconto.

Handwritten signatures and initials:
L. Minol
F. B.
F. B.
V.



ECCEDENZE DI PERSONALE

ART. 27 – MODALITA' DI GESTIONE DELLE ECCEDEENZE DI PERSONALE
(art. 4 comma 2 lettera f) del CCNL 01.04.1999)

Qualora per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 35 del D.Lgs. 29/93, verificherà le possibilità di utilizzare detto personale anche attraverso il mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale

L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE E LO SVILUPPO PROFESSIONALE

ART.28 – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (progressione orizzontale)
(art. 5 CCNL 31.03.1999)

CRITERI DI GESTIONE:

1. Le parti concordano che vadano preventivamente assegnate le risorse annualmente a disposizione valutando i servizi e le relative categorie su cui investire, avendo a riferimento processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dei servizi.

Nella prima fase di applicazione, il periodo di permanenza nella posizione di riclassificazione del personale utile ai fini della progressione economica all'interno della categoria, viene così stabilita:

- per il personale assunto entro il 31.12.1996, proveniente anche da altre strutture, la progressione decorre dal 1.4.1999;
- per il personale già in posizione A2-B2-C2, la progressione decorre dopo 12 mesi di permanenza, in detta posizione, con decorrenza 1.4.1999;
- per il personale assunto dopo il 31.12.1996 e prima del 1.4.1999, la progressione decorre dopo 2 anni di permanenza nella posizione maturata al 1.4.1999, con esclusione della categoria D;
- per tutti i dipendenti assunti delle categorie A-B-C, dopo l'entrata in vigore del C.C.N.L. (= 1.4.1999), la progressione orizzontale, avverrà con il primo giorno del mese successivo alla maturazione di 3 anni di permanenza nella categoria o con scheda valutativa;
- per i dipendenti appartenenti alla categoria D, la progressione avverrà come segue:
 - a- il passaggio da D1 a D2 dopo 3 anni di permanenza nella categoria con scheda valutativa;
 - b- il passaggio da D2 a D3 dopo 5 anni di permanenza nella categoria con scheda valutativa;
 - c- il passaggio da D3 a D4 dopo 2 anni di permanenza nella categoria con scheda valutativa.

Le selezioni per dare attuazione ai percorsi di sviluppo, avverranno compatibilmente con le risorse a tal fine stanziare.

2. Il fondo per lo sviluppo professionale all'interno della categoria viene così costituito:
anno 1999 L. 7.838.892



anno 2000 L. 31.164.236
 anno 2001 L. 41.218.358

Le Parti concordano quindi di procedere ad attuare lo sviluppo all'interno della categoria per posizioni e per il numero di seguito elencate:

ANNO DI RIFERIMENTO	CATEGORIA	RISORSE ASSEGNATE	NUMERO POSIZIONI SVILUPPARE	DI DA	NUMERO POSIZIONI ACQUISITE	DI
1999	A	-	-	-	-	-
	B1	7.838.892	18	-	-	-
	B2	-	-	-	-	-
	C1	-	-	-	-	-
	C2	-	-	-	-	-
	D1	-	-	-	-	-
	D2	-	-	-	-	-
	D2	-	-	-	-	-
2000	A	-	-	-	-	-
	B1	10.451.988	-	-	18	-
	B2	18.018.000	22	-	-	-
	C1	-	-	-	-	-
	C2	2.694.248	4	-	-	-
	D1	-	-	-	-	-
	D2	-	-	-	-	-
	D3	-	-	-	-	-
2001	A	-	-	-	-	-
	B1	12.193.964	4	-	18	-
	B2	24.024.000	-	-	22	-
	C1	-	-	-	-	-
	C2	3.592.332	-	-	4	-
	D1	-	-	-	-	-
	D2	-	-	-	-	-
	D3	1.408.062	1	-	-	-

Ai fini della applicazione dei criteri di cui al presente articolo, si fa riferimento alla somma dei punteggi conseguiti nelle schede annuali di valutazione della produttività del periodo utile per la progressione orizzontale.

L'ORGANIZZAZIONE E IL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 29 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE E DOTAZIONE ORGANICA

La struttura organizzativa dell'Ente è determinata da apposito regolamento.

ART. 30 - PART-TIME

Si rimanda al Regolamento in vigore ed ai successivi adeguamenti per intervenute disposizioni di legge.

[Handwritten signatures and initials]



ART.31 - PERMESSI RETRIBUITI

Si rimanda al Regolamento in vigore.

NORME FINALI E TRANSITORIE

ART.32 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo decentrato, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa.

La parte interessata invia alla controparte richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. Essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Dichiarazione congiunta

Le parti si impegnano a definire la destinazione di eventuali risorse erogate dalla Regione o da altri Enti, solo se finalizzate al finanziamento dei costi derivanti dagli Istituti contrattuali.






Dichiarazione

La Delegazione sindacale sottoscrive la presente ipotesi di accordo ad esclusione della quantificazione delle risorse dell'art.8 - Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività relative all'anno 2001; alla cui quantificazione si provvederà nei termini contrattuali e comunque entro il 1° semestre 2001.

Ciò al fine di garantire adeguata copertura economica alle indennità già corrisposte nel corso dell'anno 2000 al fine di procedere correttamente alla luce delle disposizioni che verranno previste dai rinnovi contrattuali nazionali.

Nota a verbale

Le OO.SS. territoriali e le R.S.U. confermano la richiesta di un diverso equilibrio delle indennità Di cui all'art. 17 lettera d CCNL I IV 1999 - vedi art. 12 CCID. Che non tengono nella giusta considerazione gli operatori.

12 APR. 2001

Il presente protocollo è composto di un 18 pagine e viene siglato in un 3 originali.

Amministratore

[Signature]
[Signature]

