

COMUNE DI ZERBOLO'

Provincia di Pavia

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto, si applica al personale dipendente dell'Amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato.

ART. 2 – TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, salvo diversa indicazione, decorrono dal 01/01/2013 e ed è valido per tutta la vigenza del CCNL.
2. Ha valenza quadriennale per la parte normativa, salvo specifici rinvii a cadenza diversa previsti dal CCDI ed è annuale per la parte economica aziendale.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge riguardanti tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il contratto collettivo decentrato integrativo vigente.

ART. 2 – RELAZIONI SINDACALI.

Il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL dell'1.4.1999 nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale, e consente l'esercizio dell'attività sindacale nell'ente anche attraverso la contrattazione integrativa, la concertazione e l'informazione.

ART. 3 - LINEE D'INDIRIZZO GENERALE PER L'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

L'Amministrazione promuove e favorisce come leva strategica permanente per l'evoluzione professionale e per il cambiamento forme d'intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della normativa vigente che regola la materia.

L'Amministrazione definisce almeno con cadenza biennale un piano generale della formazione destinando un apposito stanziamento a tale scopo.

ART. 4 - CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

L'orario degli uffici è di norma articolato su 6 (sei) giorni settimanali, dal lunedì al sabato.

L'orario di lavoro può essere articolato su base giornaliera o su base settimanale o su turni.

Le politiche dell'orario di lavoro, nel rispetto del D.Lgs. 66/2003, sono improntate a favorire, compatibilmente con le esigenze organizzative e i bisogni dell'utenza, la flessibilità, fatte salve le attività che devono essere necessariamente articolate su turni.

L'articolazione dell'orario dovrà consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi, favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale, garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini.



E' consentita una flessibilità oraria dalle ore 07.45 alle ore 08.45, salvo specifiche esigenze dettate dai servizi che prevedono l'entrata anticipata, con recupero giornaliero/settimanale.

ART. 3 – COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente in base alle previsioni degli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004 e successive integrazioni, definendo le risorse stabili e quelle variabili.

Eventuali altre risorse aggiuntive potranno essere destinate, previa verifica delle compatibilità di bilancio nonché dei limiti posti al tetto di spesa relativo all'ammontare complessivo delle risorse presenti nei fondi per la contrattazione decentrata.

ART. 4 – DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2013

1. Risorse per il pagamento dell'indennità di comparto, secondo gli importi definiti dall'art. 33 c. 5 del CCNL 22/01/2004, per la quota derivante dalle risorse stabili;
2. Risorse per corrispondere le progressioni orizzontali.
3. Risorse destinate alle indennità di turno secondo i valori e nel rispetto delle modalità stabilite dal CCNL; il servizio di Polizia Locale prevede una durata giornaliera di almeno 10 ore, garantite attraverso una articolazione oraria secondo turni alternati.
4. Le risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k), del CCNL 01/04/1999, finalizzate all'incentivazione delle attività di progettazione e pianificazione sono annualmente determinate e appositamente impegnate sui pertinenti capitoli di spesa del bilancio e del Peg;
5. Risorse per la costituzione del fondo straordinari,
6. Risorse destinate alla corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi .
7. Compensi per le responsabilità del personale della categoria B ai sensi dell'art. 17 c. 2 lett. f .

ART. 5 – CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE E DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AGLI INCENTIVI DELLA PRODUTTIVITA' E AL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali - quantitativo dei risultati (art. 15 CCNL 1.04.1999); l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e individuale.
2. Si riserva alla produttività la disponibilità di una quota delle risorse destinate alle politiche incentivanti per la sua valenza ad incidere sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati.

3. 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.

ART. 6 – PROGRESSIONE ECONOMICHE ORIZZONTALI RELATIVE ALL'ANNO 2013

Oltre all'anzianità minima di 24 mesi nella posizione economica di appartenenza, l'elemento considerato ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sarà la scheda di valutazione già in uso.

ART. 7 – BUONI PASTO

Compatibilmente con le risorse disponibili ed in ottemperanza ai vincoli di spesa del personale, l'erogazione del buono pasto sostitutivo del servizio mensa è riconosciuto a favore di tutto il personale dipendente per ogni giorno in cui presta attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La prosecuzione nelle ore pomeridiane deve essere di almeno un'ora.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, positioned below the text of Article 7.