

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL  
COMUNE DI SANT'EGIDIO ALLA VIBRATA, PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006/2009 E IL  
BIENNIO ECONOMICO 2006/2007**

Premesso che:

- a) in data 11 Dicembre 2008 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Sant'Egidio alla Vibrata, per il quadriennio normativo 2006/2009 e per le annualità economiche 2006/2007;
- b) la Giunta Comunale, con deliberazione n.5 del 23 gennaio 2009 – preso atto della mancata formulazione di rilievi da parte del Collegio dei Revisori dei conti cui l'ipotesi sottoscritta, unitamente alla Relazione illustrativa tecnico – finanziaria, è stata inviata in data 16 dicembre 2008 – ai sensi dell'art.5 del CCNL del 1° aprile 1999 ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;
- c) il Collegio dei revisori dei conti, dietro invito del Presidente della Delegazione di Parte pubblica, in data 13 febbraio 2009 ha espressamente certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (ex art.48, comma 6 del D.Lgs. n.165/2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL nazionale (ex art.40, comma 3 del D.Lgs.n.165/2001), giusta verbale di certificazione prot. n.2.183 del 13.02.2009;

In data 4 marzo 2009 nella sede del Comune di Sant'Egidio alla Vibrata ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di parte pubblica**, nella persona del Presidente: Dott.ssa Maria Grazia Scarpone

Direttore Generale/Segretario Comunale

**R.S.U.** , nelle persone di:

Ennio Di Giovanni

Gabriella Nepa

Donatella Ribaudò

Gabriella Chiacchiarella

**Organizzazioni Sindacali territoriali**, nelle persone di:

Piero Angelozzi    CISL

Monia Pecorale    CGIL

Al termine dell'incontro le Parti sottoscrivono definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Decentrato del personale non dirigente del Comune di Sant'Egidio alla Vibrata per il quadriennio normativo 2006-2009 e per le annualità economiche 2006-2007.

**Delegazione di parte pubblica**, nella persona del Presidente

Dott.ssa Maria Grazia Scarpone – Presidente

\_\_\_\_\_

**R.S.U.** , nelle persone di:

Ennio Di Giovanni

\_\_\_\_\_

Gabriella Nepa

\_\_\_\_\_

Donatella Ribaudò

\_\_\_\_\_

Gabriella Chiacchiarella

\_\_\_\_\_

**Organizzazioni Sindacali territoriali**, nelle persone di:

Monia Pecorale – C.G.I.L.

\_\_\_\_\_

Piero Angelozzi – C.I.S. L.

\_\_\_\_\_

## **ART. 1 CAMPO D'APPLICAZIONE**

Il presente CCDI si applica, come previsto dall'art. 1 del contratto collettivo nazionale a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutti gli enti del comparto delle regioni e delle autonomie locali indicate dall'art. 10, comma 1, del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 18 dicembre 2002, di seguito denominati "enti", con esclusione della dirigenza.

## **ART. 2 DURATA E DECORRENZA – TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 per la parte economica.
2. Il presente contratto è vincolante per le parti dalla sua sottoscrizione e diventa efficace dal giorno successivo alla stipula, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, in questo caso i tempi per la definizione di una nuova intesa sono di 90 giorni.
5. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
6. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo e successivi sarà oggetto di verifica ogni sei mesi dalla stipula circa l'applicazione e la corretta interpretazione da parte degli Uffici preposti. A tal fine il Comune di Sant'Egidio alla Vibrata fornirà almeno 20 giorni prima dell'incontro i dati necessari per la valutazione della corretta applicazione degli accordi (spesa per singolo istituto, elenchi del personale fruitore, eventuali ricorsi presentati e la loro eventuale definizione, ecc.).

## **ART. 3 RELAZIONI SINDACALI E PARTECIPAZIONI**

1. Al fine di garantire l'esercizio di corrette relazioni sindacali, in osservanza degli art.3 e seguenti del titolo II del CCNL 2002-2005 e del CCNL del 1/4/99, si conviene quanto segue:
  - a) Per il trasferimento di attività ad altri enti, aziende pubbliche anche tramite appalti, convenzioni o altre forme previste dalla legge si applica il Protocollo d'Intesa siglato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e CGIL CISL UIL il 5 febbraio '03, nonché il Protocollo d'Intesa siglato nel mese di luglio 2008 da ANCI Abruzzo e CGIL, CISL e UIL Abruzzo.
  - b) E' confermato in ogni sua parte il sistema delle relazioni sindacali come delineato dal CCNL del 22 gennaio 2004.

## **ART. 4 MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLE ASSEMBLEE**

1. La Rappresentanza sindacale unitaria e le organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL e del presente Contratto collettivo decentrato integrativo comunicheranno - salvo fatti eccezionali - almeno tre giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.
2. L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie e profili professionali
3. L'Amministrazione fornirà, ove richiesto, idonei locali per lo svolgimento.
4. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è da effettuarsi a cura dell'Amministrazione.
5. Nel caso in cui l'ora di inizio dell'assemblea coincida con l'ora di inizio dell'orario di servizio o l'ora di termine con l'orario di fine servizio o di inizio pausa, la corrispondente timbratura potrà essere omessa.
6. Il personale operante fuori dalla 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.
7. Qualora l'assemblea riguardi anche il personale dei servizi scolastici, questo potrà partecipare senza limitazione alcuna se l'assemblea è prevista per l'inizio o per la fine dell'orario scolastico e dovrà garantire la somministrazione del pasto - anche freddo - se l'assemblea si terrà nelle ore centrali della giornata.

## **ART. 5 PREVENZIONE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO**

Le parti concordano di procedere entro 3 mesi dalla stipula del presente CCDI ad una verifica circa la regolamentazione e le misure adottate e da adottare per garantire la tutela della salute, della sicurezza sui luoghi di lavoro la fornitura del vestiario adeguato e della tutela dell'igiene personale dei dipendenti, fatti salvi gli obblighi derivanti dall'applicazione della legge 626/94 e successive modificazioni e integrazioni, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81, comprese le visite oculistiche specialistiche periodiche per i dipendenti che utilizzano videoterminali.

## **ART. 6 FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA**

In applicazione della vigente normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – e in particolare del D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81 - nel Comune di Sant'Egidio alla Vibrata è nominato “il rappresentante per la sicurezza”.

Le parti concordano altresì che entro 30 gg dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCDI il Responsabile del Servizio per la protezione e la sicurezza Interna deve presentare alle OO.SS. la proposta operativa concernente la Formazione dei Rappresentanti per la Sicurezza che deve prevedere il concreto avvio dei corsi di formazione entro l'anno corrente.

## **ART. 7 TUTELA DEI R.L.S.**

Al Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza viene esteso la regolamentazione prevista per il trasferimento dei dirigenti delle Rappresentanze Sindacali per i quali deve essere richiesto il nulla osta dell'Organizzazione Sindacale d'appartenenza.

In caso di trasferimento del RLS senza la richiesta di nulla osta all'O.S. d'appartenenza, configura un comportamento antisindacale sanzionabile con l'art. 28 dello Statuto dei lavoratori.

## **ART. 8 CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

La contrattazione decentrata integrativa – che si svolge, di norma, entro il primo trimestre dell'anno di riferimento - si articola esclusivamente sulle seguenti materie, previste:

- dall'art.4, 2° comma del C.C.N.L. del 1° aprile 1999 e dunque:
  - a) criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate nell'art.15, per le finalità previste dall'art.17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso art.17;
  - b) 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; criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione e 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, lett.e), f), g);
  - d) 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 le attività dei dipendenti disabili;
  - f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologici e della domanda dei servizi;
  - g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art.28 del D.P.R. n.333/1990, anche per le finalità di cui alla legge n.125/1991;
  - h) criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art.15, comma 1, lett.k);
  - i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art.22 del CCNL del 1° aprile 1999;
  - j) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure di cui all'art.35 del D.Lgs. n.29/1993 e successive modificazioni e integrazioni;
  - k) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
    - dall'art.5, 1° comma del CCNL del 1° aprile 1999, e dunque:
      - ) utilizzo delle risorse finanziarie decentrate;
    - dall'art.17, 2° comma, lett.f) e lett.i) del CCNL del 1° aprile 1999, come modificato e integrato dall'art.36 del CCNL del 22 gennaio 2004, e dunque:
      - ) compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.”
      - ) Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai

messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

-) la contrattazione decentrata integrativa stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera;

- dall'art.16, 1° comma del CCNL del 31 marzo 1999, e dunque:

-) il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno delle categorie individuate dal nuovo ordinamento professionale;

-) le modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali.

- dall'art. 1, comma 3 del CCNL 2002/2005.

#### **ART. 9 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI**

1. In attuazione dell'art. 49 del D. Lgs. n. 165 del 2001, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre una richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

3. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui agli artt. 5 e 6 del CCNL dell'1.4.1999, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

4. L'accordi di cui al presente articolo è valido se sottoscritto da tutte le parti firmatarie del CCDI.

#### **ART. 10 COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING**

Come da CCNL con la seguente precisazione:

1. Le parti si impegnano a comunicare entro 30 giorni dalla stipulazione del presente CCDI i nominativi dei propri rappresentanti.

L'Amministrazione si impegna entro 60 giorni dalla stipula del presente CCDI a mettere a disposizione del costituito Comitato un locale per le riunioni, le attrezzature necessarie e un apposito capitolo di bilancio per finanziare le attività : (pubblicazioni – manifesti – stampati, convegni, assemblee e quant'altro sarà ritenuto necessario dalle parti).

#### **ART. 11 RISORSE DECENTRATE**

La parte sindacale prende atto che l'Amministrazione comunale giusta determinazione del Dirigente dell'Area Economico-Amministrativa n.166 del 21 luglio 2008, ha quantificato complessivamente le risorse decentrate in € **92.289,42** quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (importo che resta confermato anche per gli anni successivi). Il Consiglio Comunale, con proprio atto n.15 del 13 maggio 2008 – con il quale si è proceduto all'approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2008 – ha autorizzato una disponibilità in ordine alla dotazione della parte variabile del Fondo per le risorse finanziarie decentrate anno 2008 complessivamente non superiore a € **68.756,88**, quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità e pertanto non automaticamente confermate e confermabili per gli anni successivi. La parte variabile del Fondo anno 2008 è stata infine quantificata con deliberazione della Giunta Comunale n.95 del 30 luglio 2008 nell'importo complessivo di € **67.282,98**, per un totale Fondo risorse finanziarie decentrate anno 2008 pari a € 159.572,40, come da allegato A). Tali risorse, giusta verbale di contrattazione decentrata sottoscritto in data 31 luglio 2008, verranno ripartite e utilizzate come indicato nel prospetto di cui all'allegato B), per le finalità previste dall'art.17 del CCNL del 1 aprile 1999.

Le somme, della parte stabile o della parte variabile, non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono portate in aumento delle rispettive risorse dell'anno successivo. In particolare, le somme già ascritte alla parte “ variabile “ del Fondo, con destinazione alla “ produttività “, sono portate in aumento delle rispettive risorse dell'anno successivo esclusivamente in caso di mancato oppure parziale perseguimento del progetto – obiettivo cui siano eventualmente correlate. La redistribuzione di eventuali economie (produttività di progetto non assegnata), avverrà tra coloro che hanno partecipato al progetto stesso, ove il responsabile di progetto e i servizi di controllo interno ne certifichino l'integrale perseguimento. Il responsabile di progetto proporrà l'assegnazione delle economie in proporzione al rispettivo contributo aggiuntivo fornito da ciascun partecipante.

## ART. 12 CRITERI GENERALI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE E RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

Le parti convengono sulla necessità di dare piena applicazione all'art. 18 del CCNL del 1/04/1999, come sostituito dall'art. 37 del CCNL del 22/01/2004 (" *Compensi per produttività* ").

Il Comune di Sant'Egidio alla Vibrata si impegna a perseguire con sempre maggiore determinazione la realizzazione dell'attività programmata attraverso esplicitazione e fissazione degli obiettivi da raggiungere e dai quali sia possibile desumere, e quindi verificare, il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

L'attività sui progetti dovrà essere programmata ed eseguita in orario di lavoro, salvo che per quei progetti la cui natura e finalità siano incompatibili con tale prescrizione, previa specifica disposizione del responsabile dell'attuazione del/dei progetti, e fermo restando il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali in materia di orario di lavoro.

Le parti convengono sulla procedura da utilizzare per l'attuazione dell'istituto dell'incentivazione; questa si articolerà, infatti, nei seguenti punti:

- 1) i Dirigenti entro e non oltre un mese dall'approvazione del PEG signaleranno al Direttore Generale gli obiettivi di miglioramento della qualità, l'aumento delle competenze o la riorganizzazione interna e le conseguenti necessità di formazione/riqualificazione del personale assegnato a ciascuna area;  
A tale scopo i Dirigenti dovranno compilare una SCHEDA sintetica, nella quale dovranno essere evidenziati i seguenti elementi:
  - Descrizione sintetica del progetto
  - Gli obiettivi di miglioramento quali-quantitativi (benefici)
  - Personale coinvolto (nomi, categoria e profilo professionale)
  - Tempi di realizzazione complessivi e ore individuali previste per il lavoro di progetto
  - Valore economico globale del progetto e retribuzione individuale prevista, comprensiva del compenso incentivante la produttività, e salva la valutazione finale
  - Gli indicatori di risultato quali-quantitativi
- 2) approvazione da parte della Giunta Comunale degli indirizzi in relazione ai progetti ritenuti prioritari;
- 3) verifica ed accertamento, a conclusione dell'esercizio finanziario, attraverso la Conferenza dei Dirigenti, dell'effettivo conseguimento degli obiettivi prefissati;

L'approvazione e la priorità di attuazione dei progetti avviene in sede di riunione di lavoro tra Dirigenti, la RSU, le OOSS provinciali, il Direttore Generale ed il Rappresentante dell'Amministrazione.

Il mancato adempimento della procedura sopra prevista produrrà, nei confronti del Dirigente o del Responsabile di area, una percentuale negativa rilevante nell'apposito sistema valutativo previsto dal Comune nel "Manuale di Valutazione" ed un conseguente abbattimento cospicuo della retribuzione di risultato.

L'erogazione dei previsti incentivi economici al personale potrà avvenire solo in considerazione della percentuale di realizzazione degli obiettivi e solo a conclusione del periodico processo di valutazione. A tal fine il Dirigente predispone all'inizio del periodo di valutazione, per ogni dipendente coinvolto in un progetto, la scheda di valutazione prevista dal Manuale di Valutazione, attribuendo al piano di valutazione degli obiettivi il peso percentuale non inferiore al 60% per le categorie C e D e non inferiore all'80% per le categorie A e B.

Nel Piano di Valutazione Capacità-Competenze dovranno essere valutati i seguenti quattro fattori di prestazioni:

- impegno
- puntualità e rapidità
- flessibilità
- risultati ottenuti

Per calcolare l'importo da attribuire ad ognuno si dividerà la somma distribuibile (= valore economico del progetto) per la sommatoria dei punteggi individuali e la si moltiplicherà per il punteggio individuale del singolo dipendente.

$$\text{Importo individuale} = \frac{\text{Valore economico del progetto}}{\Sigma \text{ punteggi individuali}} \times \text{punteggio individuale}$$

### COMUNE DI S. EGIDIO ALLA V SCHEDA PROGETTO OBIETTIVO

#### PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE INCENTIVI PER PROGETTI OBIETTIVO

AREA/UFFICIO \_\_\_\_\_

PROGETTO OBIETTIVO \_\_\_\_\_

RESPONSABILE DEL PROGETTO \_\_\_\_\_

NOME E COGNOME	VALUTAZIONE NUMERICA FINALE	SOMMATORIA PUNTEGGI INDIVIDUALI	IMPORTO INDIVIDUALE

### ART. 13 COMPLETAMENTO E INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Fermi restando i criteri di cui all'art. 5, comma 2, del CCNL del 31/03/1999 e all'art.9 del CCNL dell'11/04/2008, vengono individuate le schede di valutazione di cui all'Allegato C).

Le progressioni orizzontali avverranno secondo le seguenti modalità:

- nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a tale istituto per effetto del presente contratto decentrato
- attraverso la formulazione di una graduatoria unica annuale di Ente, nella quale conseguiranno la progressione economica i dipendenti migliori classificati in esito allo specifico percorso di valutazione, fino alla concorrenza del limite economico sopradetto. In caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per le suddette limitazioni, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nella categoria e in caso di parità di anzianità di servizio si procederà a progressione esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità anagrafica, fino a concorrenza di detti limiti economici.
- Le valutazioni vengono effettuate dai dirigenti, secondo il sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente ai sensi dell'art.16, comma 2,lett.d) del C.C.N.L. del 31 marzo 1999.
- Ai fini della progressione economica all'interno della categoria, saranno valutati esclusivamente i dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi alla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento per l'acquisizione del beneficio economico. In caso di progressione verticale, i 24 mesi sono computati con riferimento alla categoria e profilo professionale di provenienza.
- La somma destinata a finanziare le progressioni orizzontali nell'anno 2008 viene fissata in euro 29.949,90 come specificato nell'allegata tabella A), di cui **euro 7.211,41 per nuove progressioni**.
- Per l'attuazione dell'istituto della progressione orizzontale si procederà con bandi selettivi per singole annualità. Il superamento della selezione sulla base della valutazione meritocratica effettuata dai dirigenti costituisce presupposto indefettibile per l'acquisizione delle successive posizioni economiche nella categoria.
- L'eventuale residuo relativo alle somme allocate per la progressione orizzontale dopo la valutazione dell'anno 2008 verrà destinato al finanziamento delle progressioni orizzontali dell'anno successivo, salva diversa destinazione prevista dalla normativa.

Le valutazioni per le progressioni orizzontali i cui procedimenti ricadono nel periodo di applicazione del presente Contratto decentrato, verranno effettuate con le decorrenze economiche di seguito indicate:

ANNO 2007
Valutazione al 31/12/2006 con decorrenza economica dal 01.01.2007

ANNO 2008
Valutazione al 31/12/2007 con decorrenza economica dal 01.01.2008

Ai fini dell'applicazione della progressione economica e quali criteri di base per la metodologia permanente di valutazione, sono prese in riferimento le seguenti aree tematiche, il cui livello di specificità aumenta all'aumentare degli avanzamenti economici per le singole categorie:

- Esperienza acquisita
- Arricchimento professionale
- Comportamenti organizzativi
- Valutazione delle prestazioni
- Responsabilità organizzativa
- Leadership

1. **Per i passaggi all'interno della categoria A** sono utilizzati elementi di valutazione adeguatamente semplificati in relazione al livello di professionalità dei profili interessati.

Per il passaggio alla categoria economica A2:

- Esperienza acquisita
- Arricchimento professionale

Per il passaggio alle categorie economiche A3 - A4 - A5

- Esperienza acquisita
- Arricchimento professionale
- Comportamenti organizzativi
- Valutazione delle prestazioni

2. **Per i passaggi nell'ambito della categoria B** sono utilizzati elementi di valutazione che, seppur semplificati, presentano un livello di specificità connesso al crescente livello di professionalità dei profili interessati.

- Per il passaggio alla categoria economica B2:
- Esperienza acquisita
- Arricchimento professionale

Per il passaggio alle categorie economiche B3 - B4 - B5:

- Esperienza acquisita
- Arricchimento professionale
- Comportamenti organizzativi
- Valutazione delle prestazioni

- Per il passaggio alle categorie economiche B6 - B7:
- Esperienza acquisita
- Arricchimento professionale
- Comportamenti organizzativi
- Valutazione delle prestazioni

3. **Per i passaggi nell'ambito della categoria C** sono utilizzati elementi di valutazione connessi al livello di professionalità richiesta ai profili interessati e crescenti nell'avanzamento della categoria economica.

Per il passaggio alla categoria economica C2:

- Esperienza acquisita
- Arricchimento professionale
- Comportamenti organizzativi
- Valutazione delle prestazioni

Per il passaggio alle categorie economiche C3 - C4:

- Esperienza acquisita
- Arricchimento professionale
- Comportamenti organizzativi
- Valutazione delle prestazioni
- Responsabilità organizzativa

- Per il passaggio alla categoria economica C5:
- Esperienza acquisita
- Arricchimento professionale
- Comportamenti organizzativi
- Valutazione delle prestazioni
- Responsabilità organizzativa

4. **Per i passaggi nell'ambito della categoria D** sono utilizzati elementi di valutazione connessi al livello di professionalità, all'assunzione di responsabilità e al grado di autonomia gestionale richiesta ai profili interessati e di peso crescente nell'avanzamento della classe economica.

Per il passaggio alla categoria economica D2:

- Esperienza acquisita
- Arricchimento professionale
- Comportamenti organizzativi
- Valutazione delle prestazioni
- Responsabilità organizzativa

Per il passaggio alle categorie economiche D3 - D4:

- Esperienza acquisita
- Arricchimento professionale
- Valutazione delle prestazioni
- Responsabilità organizzativa
- Leadership

Per il passaggio alle categorie economiche D5 -D6:

- Esperienza acquisita
- Arricchimento professionale
- Valutazione delle prestazioni
- Responsabilità organizzativa
- Leadership

#### **ART. 14 COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

a) Per quanto previsto dall'art. 17, 2° comma, lettera f) del CCNL del 1° Aprile 1999 si ritiene di dover individuare l'esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità nello svolgimento di compiti di responsabile di procedimenti formalmente assegnati dai dirigenti in via stabile e relativi ad un servizio o ufficio, di coordinamento di gruppi di lavoro anche dirette alla riorganizzazione e ristrutturazione dell'Ente, compiti di coordinamento di squadre di operai o di gruppi di lavoro da parte del personale di categoria "D", non incaricata di posizioni organizzative, o di categoria "B" e "C" da compensarsi in ragione di:

1) compiti di responsabile di procedimenti formalmente assegnati dai dirigenti in via stabile e relativi ad un servizio o ufficio da parte del personale di categoria "D", non incaricata di posizioni organizzative, o di categoria "B" e "C"	
2) coordinamento di squadre di operai o di gruppi di lavoro da parte del personale di categoria "D", non incaricata di posizioni organizzative, o di categoria "B" e "C"	

Annualmente la Conferenza dei Dirigenti, nell'ambito del procedimento di valutazione del perseguimento dei progetti e svolgimento delle attività finalizzato alla erogazione delle indennità accessorie non fisse e ricorrenti, effettuerà una verifica circa il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi legati alla responsabilità di procedimento, secondo i seguenti criteri e modalità:

premessa la verifica del presupposto indefettibile della formale assegnazione da parte del dirigente - come risultante da atto avente data certa - , e premessa la verifica circa il puntuale svolgimento dell'attività istruttoria di pertinenza del responsabile del procedimento - come acclarabile in atti - verrà condotto un monitoraggio delle assegnazioni di responsabilità in corso, valutandone la perseguibilità anche alla luce dei:

- grado di autonomia e responsabilità raggiunto dall'incaricato nell'espletamento delle attività istruttorie;
- mole quali-quantitativa delle attività medesime;
- complessità della articolazione procedimentale;
- presenza di interrelazioni necessarie con altri uffici o servizi, interni o esterni all'Ente.

Resta ferma la competenza della contrattazione decentrata in ordine alla determinazione del compenso individuale e complessivo di Ente per l'esercizio della responsabilità di procedimento.

La liquidazione del compenso correlato alla responsabilità di procedimento avverrà ad esito della procedura sopra descritta, comunque non oltre il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

b) Per quanto riguarda invece l'indennità per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie "A", "B" e "C", (art. 17, comma 2, lettera e) si ritiene di individuarle esclusivamente nel personale il cui orario di lavoro risulta frazionato in più di due periodi nell'arco della giornata lavorativa, nonché nel personale adibito ai servizi di preparazione e cottura dei pasti nelle mense gestite dal Comune, in ragione della particolare modalità e condizione della prestazione lavorativa, legate all'orario di funzionamento delle mense.

L'indennità viene stabilita in

euro <b>3,00</b> giornaliera
------------------------------

L'individuazione del personale destinatario di tale emolumento è demandata all'esclusiva competenza dei Dirigenti i quali a tal fine predisporranno apposito elenco da inviare all'Ufficio Personale, che provvederà alla liquidazione.

c) Per quanto riguarda l'indennità per specifiche responsabilità previste dalla lettera i) dell'art. 17, comma 2 si ritiene di stabilire l'importo della stessa sulla base delle seguenti responsabilità attribuite al personale dipendente, con atto formale del Comune:

Ufficiale di stato civile, d'anagrafe, elettorale	euro <b>300,00</b>
Responsabilità affidate agli addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico	euro <b>300,00</b>

La contrattazione decentrata annuale relativa alle modalità di utilizzo del Fondo delle risorse finanziarie decentrate, individuerà il numero totale dei dipendenti per ciascuna delle specifiche responsabilità attribuite ai sensi delle precedenti lettere a) e c), con la relativa indennità, secondo il seguente modello: DESCRIZIONE SPECIFICA RESPONSABILITA'/ INDENNITA' RICONOSCIUTA/N.DIPENDENTI INTERESSATI/TOTALE SPECIFICA RESPONSABILITA'

d) Per quanto riguarda l'indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14/09/2000 si ritiene di individuare le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, nelle seguenti:

-) personale dipendente che svolge la propria attività lavorativa su strada utilizzando attrezzature e mezzi.

e) Per quanto riguarda l'indennità di maneggio valori si ritiene di individuare i dipendenti aventi diritto in coloro che in via continuativa sono adibiti a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'individuazione del personale destinatario di tale emolumento è demandata all'esclusiva competenza dei Dirigenti i quali a tal fine predisporranno apposito elenco da inviare all'Ufficio Personale, il quale provvederà alla liquidazione.

L'indennità viene stabilita in euro <b>1,55</b> giornaliera
---

Le Parti concordano che la corresponsione delle indennità di cui alle lettere b), c), d), e), nonché delle altre indennità aventi carattere fisso e continuativo, avverrà con cadenza trimestrale, computando il trimestre, ai fini della tempistica per la liquidazione, dal mese in cui sono state contrattate con le OO.SS. le modalità di utilizzo del Fondo per le risorse finanziarie decentrate. Analogamente si procederà per l'erogazione del compenso per lavoro straordinario debitamente accertato.

#### **ART. 15 CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO**

Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate a:

- funzionalità al servizio ed all'utenza esterna
- la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali esigenze di servizio e fatta eccezione per gli autisti scuolabus.
- assicurare e garantire particolari articolazioni ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà, portatori di handicap, lavoratrici madri.

L'introduzione dell'orario flessibile è consentita a condizione che negli uffici siano possibili obiettivi e rigorosi controlli – di tipo automatico – sulle presenze in servizio del personale e che comunque non incida sugli orari di apertura al pubblico predeterminati e comunicati all'utenza. In ogni caso, potranno essere definite aliquote di personale addetto ai servizi strumentali e di base (custodi, centralini e simili) che, in quanto collegati funzionalmente con carattere di indispensabilità all'attività complessiva, non potranno essere compresi nell'orario flessibile. L'orario flessibile si individua nella possibilità di posticipare l'orario di inizio del lavoro ovvero nell'anticiparne l'orario di uscita o nell'avvalersi di entrambe le facoltà. Il servizio prestato come recupero non dà luogo ad alcun emolumento aggiuntivo.

#### **ART.15 BIS BUONO PASTO SOSTITUTIVO DEL SERVIZIO MENSA**

Ferma restando la disciplina generale prevista dagli articoli 45 e 46 del C.C.N.L. del 14.09.2000 per l'attribuzione al personale dei buoni pasto sostitutivi del servizio di mensa, ai sensi dell'art.13 del C.C.N.L. del 9.05.2006 e in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, nell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, il buono pasto è attribuito anche al personale dipendente impiegato nella erogazione dei servizi di mensa della scuola materna, elementare e asilo nido che ordinariamente presta servizio in orario antimeridiano con prosecuzione nel pomeriggio, senza interruzione della

prestazione e il cui turno di lavoro sia di norma così articolato: dalle ore 8,00 alle ore 15,12, per cinque giorni lavorativi. In tal caso la pausa per la consumazione dei pasti – della durata di 45 min. – è collocata alla fine del turno di lavoro.. Spettano inoltre i buoni pasto al personale dipendente che ordinariamente presta servizio in orario antimeridiano qualora l'orario stesso si protragga, per prestazione straordinaria o recupero, almeno di un'ora oltre le ore 14,00 ovvero in caso di rientro lavorativo pomeridiano, secondo la normativa contrattuale generale di cui agli articoli 45 e 46 del C.C.N.L. del 14.09.2000.

In fase di prima applicazione, l'attribuzione del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa al personale dipendente impiegato nella erogazione dei servizi di mensa della scuola materna, elementare e asilo nido che ordinariamente presta servizio in orario antimeridiano con prosecuzione nel pomeriggio, senza interruzione della prestazione, è subordinato all'accertamento dell'articolazione dell'orario di lavoro, previa verifica che l'ufficio del personale condurrà sui cartellini segnatempo.

#### **ART. 16 PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI DI FORMAZIONE**

Le parti riconoscono nella formazione del personale lo strumento insostituibile per sostenere i processi di innovazione organizzativa, di qualificazione dei servizi e di crescita professionale del lavoro.

A questo fine l'Amministrazione si impegna a stanziare per la formazione una somma non inferiore all' 1% della spesa complessiva per il personale – nel rispetto delle proprie effettive capacità di bilancio - e ad individuare idonea figura professionale che curerà l'attuazione delle politiche formative.

##### **La formazione deve svilupparsi sui seguenti obiettivi:**

- rendere più flessibile la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori
- recuperare gli aspetti culturali e motivazionali del lavoro pubblico in generale e delle specifiche funzioni dell'ente
- accrescere la visione dell'Ente come sistema integrato e dare consapevolezza del sistema di relazione che lo regolano
- accompagnare in modo finalizzato i processi di modificazione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi
- aumentare i saperi di base e consentire l'acquisizione di nuove competenze specialistiche
- sviluppare capacità comunicative e relazionali in coerenza con il superamento delle rigidità di modelli organizzativi tradizionali a favore di modelli cooperativi che valorizzino l'interazione dei gruppi di lavoro e con gli utenti
- accrescere le capacità organizzative per rafforzare il grado di autonomia e di gestione dentro i processi lavorativi
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto, da un lato e dall'altro, a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

L'Ufficio personale provvederà a relazionarsi con tutti gli Uffici del Comune i quali dovranno comunicare, attraverso l'elaborazione di piani di intervento mirati al miglioramento del servizio erogato, la necessità formativa.

La programmazione pluriennale viene definita dai criteri ed obiettivi formativi citati in precedenza, che le Parti riconoscono quali linee di indirizzo per la programmazione pluriennale. La programmazione annuale viene definita dal " Piano Annuale di Formazione del Personale " che viene approvato dalla Giunta Comunale, in armonia con le linee di indirizzo generale per la formazione, come definite dal presente accordo. La contrattazione del Piano Annuale di Formazione viene esperita nella fase preparatoria.

#### **ART. 17 PARI OPPORTUNITÀ**

Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

### **ART. 18 LAVORO STRAORDINARIO**

Per l'anno 2008 l'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 8.263,31 annui.

Il Comune di Sant'Egidio alla Vibrata si impegna a determinare, entro il mese di Febbraio di ogni anno, il budget orario dei vari Servizi e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.

L'effettuazione del lavoro straordinario – e la liquidazione del correlato compenso - avverrà solo previa autorizzazione del Dirigente.

Sono previsti n. 2 incontri della delegazione trattante, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni atte a consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione del servizio.

Si ribadisce che è esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. A domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario potrà essere recuperato, ai sensi delle norme contrattuali in vigore, anche attraverso l'istituto della “ Banca delle Ore “.

Lo straordinario prestato per l'assistenza agli organi istituzionali non viene computato nel limite massimo di 180 ore annue individuali, limitatamente al 2% dell'organico, e comunque non può superare il limite massimo di 250 ore annue.

### **ART. 19 ORARIO DI LAVORO**

Le Parti concordano di riconvocarsi a breve per discutere la possibilità della progressiva riduzione dell'orario di lavoro fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni, come previsto dall'art. 22 del CCNL 01/04/1999.

### **ART. 20 BANCA DELLE ORE**

Ai sensi dell'art. 38 - bis del CCNL integrativo del 14.09.2000, è istituita la Banca delle ore, per consentire ai lavoratori dell'Ente di fruire come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate previa regolare autorizzazione.

L'Ufficio del Personale è tenuto a contabilizzare individualmente per ciascun lavoratore, nell'ambito complessivo delle ore autorizzate ai singoli dipendenti, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, da utilizzarsi dal dipendente interessato al massimo entro l'anno successivo a quello di maturazione.

La richiesta dei dipendenti di avvalersi della Banca delle ore viene comunicata, mensilmente all'Ufficio del Personale, dal Servizio di appartenenza unitamente alle schede mensili di rilevazione delle presenze.

La domanda del dipendente di poter usufruire dei riposi compensativi è autorizzata dal proprio dirigente o responsabile di Servizio in considerazione delle esigenze tecniche organizzative e di servizio con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

L'Ufficio del Personale, per le finalità previste dal comma 5 dell'art.38 - bis del CCNL integrativo del 14.09.2000, comunica, su richiesta, alla R.S.U. i dati ricevuti dai singoli dirigenti o responsabili di struttura, depurati dei dati anagrafici dei dipendenti interessati, in quanto non necessari a fini statistici, a titolo di informazione. A fine anno inoltre comunica, sempre alla R.S.U., il consuntivo dei dati statistici relativi alla fruizione di permessi contabilizzati nell'ambito della banca delle ore e ogni altro dato riguardante l'andamento di tale istituto.

L'Ufficio del Personale provvede altresì ad erogare ai dipendenti che abbiano effettuato prestazioni di lavoro straordinario autorizzate, per le quali non abbiano richiesto la liquidazione, le maggiorazioni orarie dovute in relazione all'orario festivo, notturno e notturno-festivo, entro il mese successivo all'effettuazione.

Le prestazioni di lavoro straordinario accantonate nella banca delle ore, per le quali il dipendente intende fruire dei riposi compensativi, possono anche essere cumulate. In ogni caso la fruizione dei suddetti riposi compensativi comporta la decurtazione dal budget del monte ore di competenza della Ripartizione o Servizio cui il dipendente appartiene, della corrispondente somma, calcolata nei modi previsti per la liquidazione delle ore di straordinario in base alla categoria di appartenenza del lavoratore interessato.

Il presente Regolamento si applica al personale dipendente a decorrere dalla sottoscrizione del presente CCID. Da tale data cessa di avere efficacia ogni altra disposizione regolamentare precedentemente prevista, che sia in contrasto con la disciplina del presente Regolamento. Sono fatte salve le precedenti disposizioni in materia di prestazione di lavoro straordinario, compatibili con il presente atto.

Resta escluso dalle disposizioni del presente Regolamento il personale dirigente e il personale incaricato di posizione organizzativa per il quale restano ferme le disposizioni concernenti l'orario di servizio previste dal CCNL.

## **ART. 21 VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'**

Ai sensi dell'art.10 del CCNL del 22.01.2004 gli enti valorizzano le alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. b) e c) del CCNL del 31.3.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10, e 11 del medesimo CCNL.

Gli incarichi di cui al comma precedente sono conferiti dai soggetti competenti secondo gli ordinamenti vigenti:

a) Ipotesi comma 1, lett. b) dell'art. 8 citato: per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovativi, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;

b) Ipotesi comma 1, lett. c) dell'art. 8 citato: per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento dei programmi di governo dell'ente.

Gli enti adottano atti organizzativi di diritto comune, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente:

a) per la preventiva disciplina dei criteri e delle condizioni per la individuazione delle competenze e responsabilità di cui al precedente comma 2, lett. a) e b) e per il relativo affidamento;

b) per la individuazione dei criteri utili per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato;

c) per la definizione dei criteri e delle procedure destinate alla valutazione dei risultati e degli obiettivi, nell'ambito del vigente sistema di controllo interno.

L'importo della retribuzione di posizione relativa agli incarichi di cui ai commi 1 e 2 varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000; la retribuzione di risultato connessa ai predetti incarichi può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento. La retribuzione di risultato può essere corrisposta previa valutazione dei soggetti competenti sulla base dei risultati certificati dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione, secondo l'ordinamento vigente.

Le risorse previste dall'art. 32, comma 7 del CCNL del 22.01.2004 integrano quelle già disponibili negli enti per la retribuzione di posizione e di risultato e sono espressamente destinate alla remunerazione degli incarichi disciplinati dal presente articolo.

## DICHIARAZIONI A VERBALE

- DICHIARAZIONE CONGIUNTA: Le Parti congiuntamente danno atto della necessità di dare piena applicazione a quanto previsto dagli artt.45-46 del CCNL del 14 settembre 2000, in materia di riconoscimento del buono pasto al personale dipendente che si trovi nelle condizioni contrattualmente previste, indipendentemente dalla saltuarietà o dalla occasionalità della articolazione oraria che consente accesso al beneficio.

*F.to*

- C.I.S.L. SULL'ART.15-BIS: Chiede che venga riconosciuto il buono pasto al personale docente dell'asilo nido, così integrando/interpretando l'art.15-bis del presente Contratto decentrato. Su tale argomento chiede l'apertura di un Tavolo di confronto successivamente alla stipula del presente, come previsto dall'art.9 dello stesso contratto decentrato.

*F.to C.I.S.L.*

- C.I.S.L., vista la mole di ore lavorate accumulate da parte degli agenti del Corpo di Polizia Municipale in occasione delle manifestazioni estive ricomprese nei "progetti-obiettivo", chiede che ad ognuno di essi venga riconosciuto un *bonus* pari a 200 ore per ciascun partecipante al progetto. Chiede che la remunerazione di dette ore sia oggetto di futura discussione al Tavolo delle Trattative per il riassorbimento di dette ore tramite recupero ovvero liquidazione.

*F.to C.I.S.L.*

- C.G.I.L. chiede che il bonus ore riconosciuto agli agenti di polizia municipale, di cui alla precedente dichiarazione, sia pari a ore 400. Chiede inoltre che si proceda con la progressione economica di tutto il personale in servizio.

*F.to C.G.I.L.*

- C.G.I.L. nel rappresentare la volontà di chiarimento di alcuni dipendenti del Comune, chiede che l'Amministrazione ponga particolare attenzione verifica del rispetto, da parte del personale impiegato nei servizi di mensa – che fruisce del buono pasto ai sensi dell'art.15 –bis del presente Contratto – del divieto di consumare il pasto anche in *loco*, cumulativamente al buono pasto.

*F.to C.G.I.L.*