



CITTA' DI BUCCHIANICO
Provincia di Chieti

UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE
P.zza Roma, 32 - tel. 0871 382532 - fax 0871 382550
e-mail: comune.bucchianico@email.it

OGGETTO: Verbale di riunione per Contrattazione Decentrata Integrativa

L'anno duemilatredici, il giorno quindici del mese di Aprile alle ore 10:00 presso l'Ufficio del Segretario Comunale, si sono riunite le persone sotto indicate per l'esame della Contrattazione Decentrata integrativa:

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

- 1) Dott.ssa Emanuela GENTILEZZA - Presidente;
- 2) Dott.ssa Laura SANTALUCIA - Responsabile del Servizio Finanziario;

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

- 1) Dott.ssa PUGLIELLI Paola - Rappresentante CGIL;
- 2) Rag. BERARDI Nicolino - Rappresentante CISL;

PER LE RSU sono presenti:

- 1) Sig. DI MENNA Gianni - componente della RSU Locale
- 2) SALVATI Franco - componente della RSU Locale
- 3) IEZZI Claudio - componente della RSU Locale;

Risultano assenti:

- 1) MACCARONE Luigi - componente della RSU Locale;

Assistita dal Segretario Verbalizzante Geom. TUCCI Teresa;

LE PARTI

Vista la deliberazione di Giunta Municipale n° 35 del 14.3.2011 con la quale è stato approvato lo schema di quantificazione del fondo destinato alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2011, quantificato in complessivi € 85.033,53 ripartito nel modo indicato nell'atto;

Vista la deliberazione di Giunta Municipale n° 143 del 30.12.2011 con la quale è stato approvato lo schema di quantificazione del fondo destinato alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2011, quantificato in complessivi € 85.033,53 ripartito nel modo indicato nell'atto;

Vista la deliberazione di Giunta Municipale n° 39 del 20.3.2012, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata costituita la delegazione di parte pubblica;

Vista la deliberazione di Giunta Municipale n° 46 del 6.4.2012 con la quale è stato approvato lo schema di quantificazione del fondo destinato alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2012, quantificato in complessivi € 75.357,00 ripartito nel modo indicato nell'atto;

Vista la deliberazione di Giunta Municipale n° 73 del 15.5.2012 con la quale sono state approvate le Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva integrativa per la destinazione delle risorse decentrate;

Dato atto che il numero dei dipendenti comunali in servizio alla data odierna è pari a n° 15 di cui n° 1 unità lavorativa collocata in posizione di comando presso l'Ufficio del Giudice di Pace di Chieti;

Visto il Verbale della riunione per la contrattazione decentrata integrativa del 29.6.2012;

Visto il Verbale della riunione per la contrattazione decentrata integrativa del 5.10.2012;

Visto il Verbale della riunione per la contrattazione decentrata integrativa del 19.10.2012;

Visto il Verbale della riunione per la contrattazione decentrata integrativa del 6.12.2012;

Visto il Verbale della riunione per la contrattazione decentrata integrativa del 28.12.2012;

Visto il Verbale della riunione per la contrattazione decentrata integrativa del 5.2.2012;

Le parti, dopo aver riesaminato il testo definitivo del Contratto Collettivo decentrato integrativo del personale dipendente - Triennio 2013/2015, concordano che, in fase di prima applicazione si rincontreranno entro il corrente anno per una verifica congiunta degli effetti del suddetto.

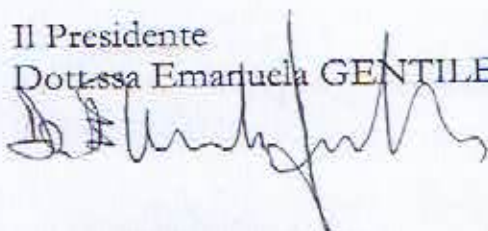
Si procede alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo.



Letto, firmato e sottoscritto.

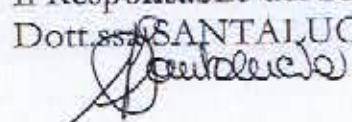
Il Presidente

Dott.ssa Emanuela GENTILEZZA



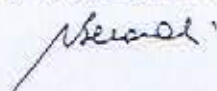
Il Responsabile del Servizio Finanziario

Dott.ssa SANTALUCIA Laura



Rappresentante CISL

Dott. BERARDI Nicolino




Rappresentante CGIL

Dott.ssa PUGLIELLI Paola



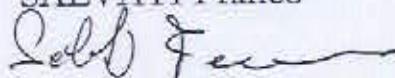
Componente RSU Locale

Sig. DIMENNA Gianni



Componente RSU Locale

SALVATI Franco



Componente RSU Locale

IEZZI Claudio





CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE

QUADRIENNIO 2011/2014

LA DELEGAZIONE DI PARTE TRATTANTE DEL COMUNE DI BUCCHIANICO

PREMESSO

- che l'art.65 del D.Lgs.27.10.2009 N°150 prevede che gli enti locali adeguino i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del decreto stesso alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente alla contrattazione collettiva ed alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III dello stesso decreto e che, in caso di mancato adeguamento, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data dell'entrata in vigore del D.Lgs.N°150/2009, cessino la loro efficacia dal 01.01.2012 e non siano ulteriormente applicabili.

-che con deliberazione di Giunta Municipale n° 35 del 14.3.2011, è stato approvato lo schema di quantificazione del fondo destinato alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2011, quantificato in complessivi € 85.033,53 ripartito nel modo indicato nell'atto;

-che con deliberazione di Giunta Municipale n° 143 del 30.12.2011, è stato approvato lo schema di quantificazione del fondo destinato alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2011, quantificato in complessivi € 85.033,53 ripartito nel modo indicato nell'atto;

-che con deliberazione di Giunta Municipale n° 39 del 20.3.2012, esecutiva ai sensi di legge, è stata costituita la delegazione di parte pubblica;

-che con deliberazione di Giunta Municipale n° 46 del 6.4.2012, è stato approvato lo schema di quantificazione del fondo destinato alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2012, quantificato in complessivi € 75.357,00 ripartito nel modo indicato nell'atto;

-che con deliberazione di Giunta Municipale n° 73 del 15.5.2012, sono state approvate le Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per la

contrattazione collettiva integrativa per la destinazione delle risorse decentrate;

- che con deliberazione della Giunta Comunale N°145 del 28.12.2012, sono state apportate delle modifiche al fondo risorse decentrate per le motivazioni indicate nell'atto;

- che con deliberazione della Giunta Comunale N°147 del 28.12.2012, si è provveduto accogliere la proposta di accordo per la ripartizione del Fondo di cui agli artt.30 e 31 del CCNL 22.1.2004 e successive modificazioni ed integrazioni, che allegata alla presente deliberazione, ne forma parte integrante e sostanziale per l'anno 2012;

- che il numero dei dipendenti comunali in servizio alla data odierna è pari a n° 14 di cui n° 1 unità lavorativa collocata in posizione di comando presso l'Ufficio del Giudice di Pace di Chieti;

- che nell'anno 2012/2013 si sono avute le seguenti riunioni sindacali: 05.10.2012-26.10.2012-19.11.2012-06.12.2012-28.12.2012-05.02.2013;

- che in data 15.4.2013, la delegazione trattante ha definito un'ipotesi di contratto decentrato integrativo ai sensi dell'art.65 del D.Lgs.N°150/2009;

SOTTOSCRIVE

In data 15.4.2013, presso il Comune di Bucchianico sito in Piazza S.Camillo De Lellis (già Piazza Roma), il contratto integrativo decentrato per i dipendenti comunali, nel testo già siglato.

DA ATTO

Che con la presente sottoscrizione definitiva, l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo esprime immediata efficacia per gli istituti contrattuali che non necessitano di ulteriori accordi integrativi

PER LA PARTE PUBBLICA



PER LA PARTE SINDACALE

.....
CUIL FP Paola Puppell
CISL FP
RSA
RSU
RSV
.....



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Il giorno quindici del mese di Aprile 2013, alle ore 9:30, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta:

- a)- Presidente Dr. Emanuela Gentilezza- Segretario Comunale;
- b)- Componente: Dr. Santalucia Laura;

La Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

La Rappresentanza Sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacale firmatarie del CCNL:

- 1) Dott.ssa PUGLIELLI Paola – Rappresentante CGIL;
- 2) Dott. BERARDI Nicolino – Rappresentante CISL;

Sono assenti le altre sigle Sindacali, sebbene invitati;

e la **Rappresentanza Sindacale Unitaria**, nelle persone dei Sigg.:

- 1)- Sig. Di Menna Gianni;
- 2)- Sig. Salvati Franco;
- 3)- Sig. Iezzi Claudio;

Assiste come segretario verbalizzante il Geom. Tucci Teresa

TITOLO I^A DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1

OGGETTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

1. In esecuzione dell'art.40, comma 1 del D.Lgs.N^o165/2011 e succ. mod. ed integrazioni, l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello locale, sono le materie di cui:

- a) all'art. 3, Capo 1 del Titolo 2^o del CCNL 1.4.1999 "Comparto Regioni - Autonomie Locali", che precisa come il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli Enti e dei sindacati, 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 con l'interesse al

miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31/03/1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:

- miglioramento della funzionalità dei servizi;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli Enti;
- previsione di adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli Enti;

c) all'art. 4 del CCNL 22/1/2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art. 4.punto 1 del CCNL 22/1/2004).

Art. 2

Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, si applica a tutto il personale dipendente - esclusi i dirigenti- con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione lavoro, di somministrazione lavoro a tempo determinato in quanto compatibili e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

2. Per il personale comandato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione e fino alla stipulazione di un successivo accordo decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore del nuovo CCNL che detti disposizioni incompatibili e/o in contrasto con il presente CCDI.

4. Gli istituti disciplinati dal presente contratto resteranno in vigore sino alla sottoscrizione di un accordo successivo, salvo:

- ◇ modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- ◇ la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- ◇ la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

5. Gli istituti a contenuto economico e normativo avente carattere vincolato ed automatico sono applicabili entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto di cui al comma 3.

6. Ai sensi dell'art.40, comma 1 del D.Lgs.N°165/2001, la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle

materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.

Art. 3

Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale.
2. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell' ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
3. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.
4. Con riguardo all'attività negoziale, il Presidente di parte pubblica promuove tempestivamente il procedimento di contrattazione decentrata, sia in occasione della stipulazione dei nuovi CCNL di comparto, sia qualora risulti necessario modificare od integrare il presente contratto.
5. Il funzionario competente, nel mese di ottobre di ogni anno e compatibilmente con le altre esigenze, predispone sia la determinazione definitiva delle risorse decentrate relative all'esercizio corrente, sia la determinazione provvisoria delle risorse decentrate relative all'esercizio successivo, da sottoporre all'esame dell'organo esecutivo. A conclusione del procedimento sarà trasmesso a mezzo posta elettronica copia dei provvedimenti adottati alla RSU ed alla rappresentanza sindacale.
5. Entro il 30 novembre di ogni anno, sempre relativamente alla fase negoziale, il Presidente della delegazione trattante convoca le rappresentanze sindacali per definire l'utilizzo delle risorse decentrate per il nuovo anno.

Art. 4

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale, ai sensi dell'art. 10, comma 2 del CCNL del 01/04/1999, sia firmato:

a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacale delle OO.SS. Firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL 22/01/2004 e dalla normativa vigente.

2. Nel caso la RSU si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. Territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componente la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla R.S.U.

Art. 5

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.

3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II°

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 6

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, 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.

2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'1/4/1999; nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo posta elettronica.
6. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili dei Servizi riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell'1/04/1999 lett. d) - e) f) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.
7. Gli istituti dell'informazione e della concertazione sono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1/04/1999 e 6 del CCNL del 22/01/2004.

Art. 7

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 8

Materie oggetto di contrattazione

1. Ai sensi dell'art. 40 comma 3 bis del D.Lgs. N°165/2001, la contrattazione collettiva si svolge sulle materie, con i vincoli ed i limiti stabiliti dai contratti nazionali e nel rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. N°150/2009 e succ.mod. ed integrazioni.
2. Le materie oggetto di contrattazione, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 1° aprile 1999 sono relative a:
 - a) Criteri relativi alla ripartizione e destinazione risorse finanziarie decentrate (fisse e variabili) secondo la disciplina di cui all'art. 17 del CCNL del 1° aprile 1999 con le modifiche introdotte dagli artt. 36 e seguenti del CCNL quadriennio 2002-2005 e agli art. 4 e seg. del CCNL 9/05/2006;
 - b) Criteri relativi ai sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse relative alla incentivazione della produttività ed al miglioramento della qualità dei servizi la cui corresponsione deve essere correlata alla meritocrazia, impegno di gruppo secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.
 - c) Fattispecie, criteri valori e procedure inerente l'individuazione delle ipotesi per la corresponsione di compensi relative alle seguenti attività amministrative:

- attività svolte in condizioni di disagio;
 - attività che comportano specifiche responsabilità da riconoscere alle unità lavorative di cat.B-C-D;
 - Criteri delle forme di incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse dell'art. 15 comma 1 del CCNL 1° aprile 1999;
 - Criteri delle forme di incentivazione di attività e prestazioni correlate alla utilizzazione di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e di risultati del personale (d.lgs.N°163/2006, ICI-IMU, condoni edilizi ecc.);
- d)- i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento;
- d)- implicazioni sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche, organizzative e della domanda dei servizi;
- e)- Pari opportunità secondo le finalità e le procedure sono indicate all'art. 28 del DPR 333/90 e Legge 125/91;
- f) Modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina di cui all'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165;
3. Ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 del 1° aprile 1999 fanno parte delle materie demandate alla contrattazione anche le seguenti:
- a)- Criteri Generali delle politiche dell'orario di lavoro;
- b)- completamento ed integrazione dei criteri diretti alla progressione economica all'interno della categoria e modalità di ripartizione di eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione nei fondi annuali;
- c) Programmi annuali delle attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale dipendente;
- d)- Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed in miglioramento delle condizioni di lavoro, alla qualità del lavoro e professionalità dei dipendenti.
- e)- i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi e/o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa;
4. Ai sensi dell'art. 4 comma 4 del CCNL sottoscritto il 1° aprile 1999, limitatamente alle materie di cui alle lettere l), m), n) e o), decorsi inutilmente 30 giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa.

Art. 9

Materie e modalità di concertazione

1. Per l'elencazione delle materie oggetto di concertazione si rinvia alle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale vigente nel tempo e nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs.N°150/2009 e succ.modificazioni ed integrazioni.
2. Le materie oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 8 comma 2 del CCNL 1° aprile 1999 e dell'art. 16 comma 2 del CCNL 31 marzo 1999, sono relative a:
- a) l'articolazione dell'orario di servizio;
 - b) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto del trasferimento;
 - c) andamenti dei processi occupazionali;
 - d) criteri generali per la mobilità interna;

- e) svolgimento delle selezioni per passaggi tra qualifiche;
- f) metodologia permanente di valutazione;
- g) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica.

3. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22/01/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto, può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.

4. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'Ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

5. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.

6. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

7. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti.

8. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

9. Relativamente alle OO.SS., l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

Art. 10

Informazione

1. Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza dei servizi, l'Amministrazione garantisce una costante e preventiva informazione alla R.S.U. e alle OO.SS. sui provvedimenti che intende adottare, anche di carattere finanziario che riguardino il personale, l'organizzazione del lavoro, le innovazioni tecnologiche, la valutazione dell'organico in relazione al funzionamento dei servizi ed in generale altri argomenti che abbiano diretta o indiretta influenza sull'organizzazione del lavoro.

2. L'informazione è attuata tempestivamente. L'Amministrazione si impegna a far pervenire alle OO.SS. firmatarie del presente accordo:

- a) le deliberazioni e gli atti relativi alle materie sulle quali si è svolta la contrattazione decentrata, non appena effettuata la stesura definitiva conseguente alla loro approvazione da parte degli Organi deliberanti;
- b) tutti gli atti dell'Ente riguardanti materie oggetto di contrattazione decentrata;
- c) tutti gli atti e documentazioni richiesti dalle OO.SS. e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria dei dipendenti.

3. L'informazione preventiva avverrà, sugli atti e provvedimenti riguardanti il personale, in tempo utile per un eventuale confronto sul contenuto degli stessi.

4. L'Ente informa preventivamente la R.S.U. E le OO.SS. sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione dei servizi e la gestione complessiva delle risorse umane.

5. L'informazione preventiva, verrà attuata anche mediante conferenze di servizio tra Amministrazione ed OO.SS, Territoriali e R.S.U. Aziendale, ogniquale volta una delle parti ne ravvisi la necessità, relativamente all'organizzazione del lavoro ed al funzionamento dei servizi.

6. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di:

- a) iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- b) iniziative per l'innovazione, tecnologica degli stessi;
- c) eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione

Art. 11

Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001, in particolare dall'art. 6 del decreto, nonché secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D. Lgs. 428/1990.

TITOLO III

ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art. 12

Diritto di assemblea

1. I dipendenti, fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali e dalla disciplina contrattuale di comparto, hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro-capite.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati nel contratto.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di area e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore individuale complessivo.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da

computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 13

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.

3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.

4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

5. L'amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica certificata attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali.

Art. 14

Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19/09/2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti esercizi essenziali:

- Servizi Demografici;
- Servizi Cimiteriali;
- Servizi di Polizia Municipale;
- Servizio di protezione civile;

2. Prima della proclamazione di ogni azione di sciopero devono essere preventivamente espletate le procedure di conciliazioni da attivare a cura del Sindaco in caso di conflitto a rilievo locale.

3. Eventuali inadempienze relative alle procedure indicate determinano l'applicazione da parte della Commissione di Garanzia, di misure sanzionatorie a carico dei lavoratori e delle OO.SS.

Art. 15

Servizi minimi essenziali in occasione di scioperi

1. Al fine di garantire 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 CCNL del 19/09/2002.

2. I servizi ritenuti essenziali fra quelli elencati nelle forme di garanzia del CCNL e il contingente di persone individuato sono:

Servizi essenziali Contingenti

- RegISTRAZIONI di nascita e morte; N¹ addetto dei servizi demografici.
- Attività prescritte in relazione a scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti; N¹ addetto dei servizi demografici;
- Servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme; N¹ addetto
- Servizio di polizia municipale; N¹ addetto, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - a) attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori.
 - b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale ed attività di pronto intervento;
- Servizio di protezione civile; N¹ addetto al servizio tecnico, N¹ addetto servizi esterni, oltre alla polizia municipale.

3. Le procedure in caso di sciopero sono regolamentate come segue:

- I Responsabili del funzionamento dei singoli servizi o uffici in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione e, ove possibile, dopo aver in prima istanza utilizzato il personale non aderente allo sciopero;

- I rappresentanti sindacali, se appartenenti alle OO.SS. che partecipano allo sciopero, non possono essere individuati per i servizi pubblici essenziali come personale nei contingenti minimi;

- I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, ove sia possibile;

4. Durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;

5. Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero, ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;

6. In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

7. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni Autonomie Locali del 19 settembre 2002.

TITOLO IV^o FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 16

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1.L'Amministrazione,In applicazione dell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001,come modificato dall'art.21 della legge N^183/2010 si impegna, senza oneri a carico del Bilancio Comunale a costituire il "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità ed il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

2. La disciplina per la costituzione, la durata ed il funzionamento del CUG, così come le sue competenze ed i rapporti con il consigliere di parità, sono regolate dalla legge e dalle linee guida contenute nella direttiva emanata il 4.3.2011 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

3.Il CUG opera in collaborazione con l'OIV per migliorare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la performance organizzativa e individuale.

4.Ciascun ente è tenuto ad adottare, ai sensi dell' art.48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, il piano triennale di azioni positive e cura l'attivazione, sul proprio sito web, di un'apposita area dedicata alle attività del CUG.

5.In particolare il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'ente, riferita all' anno precedente, concernente l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro.

6.Tale relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente.

TITOLO V° DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 17

Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro

1.L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2.In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio.

3.L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4.L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5.L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli

formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. Le parti prendono atto che, a tutt'oggi, malgrado i solleciti rivolte alle RSU, non hanno provveduto ad individuare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Art. 18

Formazione, aggiornamento e qualificazione professionale

1. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale e dovrà riguardare tutto il personale dipendente.

2. Il programma formativo è attuato favorendo l'integrazione tra l'attività di formazione e l'attività di lavoro, coinvolgendo l'aspetto tecnico-professionale e quello gestionale-comportamentale, orientandoli alla soluzione delle problematiche lavorative concrete.

3. Le parti concordano che i fondi per la formazione non sono inferiori all'1 % annuale della spesa del personale e comunque nei limiti stabiliti dalle Leggi Finanziarie.

4. I costi della formazione da imputare su tali fondi sono a titolo meramente esemplificativo:

- costo di partecipazione a seminari formativi;
- costo di partecipazione a convegni;
- costo di missione sia per seminari che per convegni, secondo le disposizioni vigenti in materia;
- costo di eventuali corsi organizzati in proprio;

5. I programmi formativi riguarderanno i seguenti ambiti e che l'Ente promuove nell'arco del presente CCDI tramite istituzioni od agenzie preposte::

- corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli della medesima Area;
- corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare

riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";

- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 81/2006 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- 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;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

5. 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.

6. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, spettano tutte le competenze economiche secondo la normativa vigente.

7. La presente previsione sarà attuata mediante la stesura di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

8. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento inerenti i compiti e le funzioni del proprio profilo professionale, cui ha partecipato con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale rilasciato dall'Ente formatore.

9. Le risorse finanziarie disponibili vanno destinate alle attività di formazione, articolandone la spesa in misura decrescente, in modo tale che:

- la maggior quota percentuale venga destinata per le attività di tipo formativo-operativo;
- una quota inferiore venga destinata alla formazione d'aula, sia tradizionale che con metodi attivi;

10. I corsi di formazione ed aggiornamento previsti dai precedenti articoli costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente, qualora il dipendente dimostri di aver acquisito ulteriori e elevati livelli di professionalità.

11. L'Ente, nel rispetto delle relazioni sindacali, predispone entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano della Formazione e dell'Aggiornamento;

12. Il Responsabile del servizio, entro il 31.12 di ogni anno presenterà, dopo aver coinvolto i dipendenti, secondo le modalità di seguito definite, il piano di formazione relativo all'anno successivo.

13. La formazione dovrà essere dettagliatamente certificata anche a garanzia del curriculum del dipendente.

14. Gli interventi formativi sono da svolgere in orario di lavoro, prevedendo per le ore eccedenti un obbligo di recupero programmato.

Art.19

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro tra le parti per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art.20

Disciplina del lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. Tali prestazioni sono ammesse per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ed in relazione ad eventi particolar ed imprevedibili. Pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

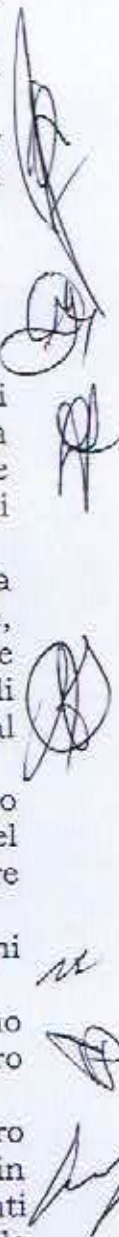
2. L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Servizio, cui appartiene il dipendente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso. Nel caso di mancata preventiva autorizzazione alcun diritto potrà essere riconosciuto al lavoratore.

3. Nei casi in cui si autorizzano dipendenti ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario in assenza di relativa copertura finanziaria, il Responsabile del Settore che ha disposto l'autorizzazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente.

4. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare un arco massimo giornaliero di 10 ore.

5. In applicazione dell'art. 14 commi 1,2, e 4 CCNL 01.04.1999, le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato secondo le disposizioni vigenti in materia.

6. Nel fondo sopracitato non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato così come previsto dal comma 2 del sopracitato art. 14, in occasione di specifiche disposizioni di legge, consultazioni elettorali, eventi eccezionali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso articolo, le prestazioni rese con finanziamenti a carico degli altri Enti.



7. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore" nel caso la stessa sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

Art. 21 Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite individuale annuo stabilito dall'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. 01/04/1999, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Funzionario responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero di cui intende usufruire con riposo compensativo. Con cadenza trimestrale verrà elaborato un prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, con indicazione di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
4. In caso di prestazione di lavoro straordinario con riconoscimento a maggiorazione, come disciplina dall'art. 38 del CCNL 14/09/2000, saranno, comunque, liquidate le indennità maturate per maggiorazione sulle ore accantonate per riposo compensativo.
5. A richiesta delle OO.SS. possono essere realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle Ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

Art. 22 Politiche dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente ha l'obbligo di assicurare la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio, che a sua volta va inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.
2. L'orario di apertura al pubblico, infine, rappresenta il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.
3. L'articolazione degli orari di cui al precedente comma 1, definita dal competente funzionario dell'ente nel rispetto delle specifiche disposizioni contrattuali, specie in materia di relazioni sindacali, e della legge, con particolare riferimento ai contenuti del D.Lgs. 66/2003 e successive modificazioni, va informata ai seguenti criteri generali:
 - ottimizzazione delle risorse umane;
 - miglioramento della qualità delle prestazioni;
 - coerenza con i carichi individuali di lavoro;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi a favore degli utenti;

- miglioramento dei rapporti funzionali con gli altri uffici pubblici;
- riduzione progressiva del ricorso al lavoro straordinario;
- prestazione individuale distribuita. di norma, in un arco massimo giornaliero di 10 ore;
- sospensione della prestazione lavorativa nei giorni di rientro pomeridiano, al fine di costituire il necessario recupero psicofisico del personale, non inferiore a 30 minuti;
- utilizzo, anche combinato, delle diverse modalità organizzati ve ed istituti contrattuali in materia di gestione delle politiche degli orari (flessibilità, turnazione, programmazione plurisettimanale, ecc.);
- attenta valutazione di specifiche richieste espresse da singoli dipendenti per apprezzabili motivazioni opportunamente documentate tese ad ottenere forme flessibili e differenziate, anche temporanee, dell' orario di lavoro. In tale valutazione va data, in ogni caso, priorità ai lavoratori in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, alle lavoratrici madri con figli in tenera età nonché, in coerenza con quanto disposto dall' art.21 del presente contratto, ai dipendenti impegnati in attività formative e di studio finalizzate, in particolare, alle iniziative di alta formazione di cui all'art. 19, comma 14, della legge 448/2001. A tali richieste, che vanno formulate dal personale in modo da renderle conciliabili con le esigenze organizzative e di servizio, il competente funzionario dell'ente deve dare riscontro nel termine di 15 giorni dall' acquisizione della relativa istanza al protocollo. L'eventuale diniego, ovvero la parziale accettazione, vanno adeguamenti motivati.

4. Il rispetto dell'orario di lavoro costituisce un obbligo per tutto il personale dell'ente, e va accertato mediante forme di controllo obiettivo, di tipo automatizzato.

5. Al personale adibito a regimi di orario articolato in turni o secondo una programmazione plurisettimanale è applicabile, ai sensi dell'art.22 del CCNL 1.4.1999, una riduzione dell'orario stesso fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'attuazione del presente comma devono essere fronteggiati con una proporzionale decurtazione del fondo per il lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

Art. 23

Gestione delle eccedenze di personale

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'ente è operata con l'osservanza delle procedure, e nel rispetto dei tempi, previsti dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art. 34 del decreto stesso.

2. Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turnover, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.

TITOLO VI°
DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 24

Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

1. A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31 CCNL del 22.01.2004, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito:

a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL, in applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.01.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;

b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali.

c) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente art. 17 comma 5 CCNL 1999, come confermato dall'art. 31 comma 5 del CCNL 22.1.2004.

2. L'ammontare delle risorse di cui al comma 1, sono quelle di cui all'allegato a) formante parte integrante e sostanziale del presente atto.

3. Le parti danno atto che le somme non utilizzate l'anno precedente, non sono computate ai fini dell'applicazione dell'art. 9 comma 2 bis D.L. 78 del 2010 che dispone *"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1 comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio"* in quanto di competenza dell'esercizio anno precedente.

4. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.

Art. 25

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

1. Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate, nel rispetto della disciplina del CCNL sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. Le parti, prendono atto della costituzione del fondo di parte stabile e di parte variabile, destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come definito nel presente contratto collettivo decentrato.

3. Convengono inoltre che a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali storiche, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo.

Art. 26

Criteri di destinazione delle risorse decentrate

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

2. Alla performance individuale, è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per quota prevalente da destinare alla performance individuale si intende l'ammontare maggiore rispetto a tutte le possibili destinazioni delle risorse decentrate, dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali, dell'indennità di comparto. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito e secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance.

3. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all' art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

A. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità): alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori.

B. Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite.

C. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) - In sede di CCLD economico annuale si procede, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire il numero delle nuove

PEO attribuibili ex art. 23 del D. Lgs. 150/2009 con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane. L'attribuzione delle PEO avviene secondo la disciplina contenuta nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, come previsto nel Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi al Titolo III^A. Il formale conferimento delle PEO, che ad ogni effetto decorre dal primo gennaio successivo all'anno in cui viene stipulato il relativo CCDI economico va attribuito a conclusione della procedura amministrativa di selezione e sulla base dell'esito della valutazione finale.

D. Indennità di comparto - al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di inquadramento del personale dipendente.

Art.27

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto.

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione **dell'indennità di comparto** secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.01.2004.

2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

3. Nel caso di progressioni di carriera effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

4. Le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

CATEGORIA D	€ 46,95	1
CATEGORIA C	€ 41,46	7
CATEGORIA B	€ 29,31	9

Art. 28

Compenso per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

1. In applicazione dell'art.17, comma 2, lett.e) del CCNL 1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A,B,C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate. Il compenso è corrisposto nella misura di € 30,00 lorde mensili.

2. Per attività particolarmente disagiata s'intende quell'attività ove si riscontrino la presenza di effettive forme di disagio, sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale derivante:

■ da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno). Nello specifico si individuano le prestazioni rese dai dipendenti per i servizi cimiteriali;

■ da esposizione a situazione di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per i servizi stradali e soggetti alle più svariate condizioni meteorologiche. Nello specifico si individuano i dipendenti incaricati dei servizi esterni.

4. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno, o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2001 come integrato dall'art.14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità se ne ricorrono i presupposti);

5. Le parti convengono che possono essere oggetto di modifica e/o integrazioni a seguito di nuovi o diversi servizi e esigenze sopravvenute.

6. L'indennità di disagio, sono definite dal Responsabile del servizio competente e ed è corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento.

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 21 e finalizzati ad incentivare la produttività, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma 1, della legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

Art. 29 Indennità di turno

1. La disciplina dell'indennità di turno è regolata dall'art.22 e dalla Dichiarazione Congiunta n.6 del CCNL del 14.09.2000. In particolare:

■ le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'Ente;

■ l'articolazione dei turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuate in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero continuativo di almeno 10 ore;

■ I turni notturni (periodo lavorativo compreso tra le ore 22 e le ore 6 del mattino) non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali.

2. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante della particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. e);

- b)turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. e);
 c)turno festivo notturno: maggiorazione del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. e);
 3. l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
 4.Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono gli agenti di Polizia Municipale e gli importi sono corrisposti semestralmente.
 5.L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno.**

FIGURA PROFESSIONALE ADIBITA A TURNO	N^ addetti	Spesa da sostenere
Polizia Municipale	2	€ 3.000,00

6.Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 21 e finalizzati ad incentivare la produttività, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma 1, della legge N^133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 30 Indennità a rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'ari. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale dipendente la cui prestazione lavorativa comporti una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale come disciplinate dall'allegato B) al D.P.R. 347/1983 con le ulteriori fattispecie e specificazioni:

- a) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del CCNL.22.1.2004);
 b) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente;

2. Le prestazioni professionali soggette a rischio sono le seguenti:

FIGURE PROFESSIONALI CON ESPOSIZIONE A RISCHIO	N^ ADDETTI	SPESA DA SOSTENERE
SERVIZI ESTERNI	4	€ 1.320,00
SERVIZI SCOLASTICI	1	€ 330,00
Totale		€ 1.650,00

3.Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 21 e finalizzati ad incentivare la produttività, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 della legge N^133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art.31 Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.23 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art.11 del CCNL del 5.10.2001, è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali e previa adozione di regolamento. Essa si configura come una prestazione strumentale e accessoria, qualitativamente diversa dalla prestazione di lavoro e consiste nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizione di essere prontamente rintracciato in vista di una eventuale prestazione lavorativa.
2. L'indennità è quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€20,65) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. Il personale individuato per l'applicazione del menzionato istituto, non può essere reperibile per un periodo superiore 6 periodi al mese e nell'ipotesi di servizio frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
4. Tale indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato e non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
5. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
6. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.
7. La corresponsione della reperibilità è liquidata annualmente.
8. I servizi di cui è stata istituita la pronta reperibilità è il seguente:

STATO CIVILE	N^2	€ 185,12
SERVIZI CIMITERIALI	N^2	€ 185,12
SERVIZI TECNICI	N^2	€ 185,12

8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 21 e finalizzati ad incentivare la produttività con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma 1, della legge N^133/2008.

Art. 32 Indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art.36 del CCNL del 14.9.2000 è corrisposta agli agenti contabili, quali:
 - a)- servizio economato in misura pari ad €. 1,50 al giorno;
 - b)- riscossione dei diritti di segreteria- servizi demografici €. 0,52;
 - c)- tenuta dei buoni pasto: € 0,52.
 - d)- riscossione proventi teatrali: € 0,52
 - e)- tenuta buoni carburanti: € 0,52
2. L'indennità è liquidata semestralmente con atto formale e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate. Nel caso di assenza del titolare del

servizio, i compensi di cui al punto N¹ dovranno essere liquidati in favore del sostituto all'uopo individuato con atto formale;

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 21 e finalizzati ad incentivare la produttività, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma 1, della legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 33

Indennità di orario notturno, festivo e notturno-festivo

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art.24, comma 5 del CCNL del 14.09.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione orari del 20%;

b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

2. Al personale che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto per ogni ora di lavoro effettivamente prestata un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52 comma 2 lettera b)

3. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base semestrale e riguarda esclusivamente i servizi cimiteriali;

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 21 e finalizzati incentivare la produttività, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma 1 della legge 133/08 (risparmi derivati dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 34

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.04.1999, come modificato dall'art.7 del CCNL del 9.5.2006, prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3 del CCNL con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative. L'indennità annuale fino ad un massimo di €. 2.500,00.

2. L'indennità di cui al comma 1, può essere erogato, previa adozione di atto formale da parte del Responsabile del servizio.

3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie di seguito indicata:

PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI	CAT.C INDENNITA' ANNUA	CAT.B INDENNITA' ANNUA
RESPONSABILITA' DI ATTIVITA' SOSTITUTIVA DELLA POSIZIONE	€ 2.500,00	

ORGANIZZATIVA		
RESPONSABILITA' DI COORDINAMENTO E CONDUZIONE DI GRUPPI DI LAVORO		€ 1.000,00
RESPONSABILITA' DI ATTIVITA' DIRETTE AL CONSEGUIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI	€ 1.000,00	€ 500,00
RESPONSABILITA' PER PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI DI PARTICOLARE COMPLESSITA'	€ 2.000,00	€ 1.000,00
RESPONSABILITA' ISTRUTTORIA DI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI CON DELEGA DI FUNZIONI	€ 1.500,00	€ 800,00
RESPONSABILITA' DI PROCEDIMENTO PER PIU' UFFICI E SERVIZI	€ 2.500,00	€ 2.000,00
RESPONSABILITA' PER LA REALIZZAZIONE DI PROGRAMMI E/O PIANI DI ATTUAZIONE	€ 2.500,00	€ 1.500,00

4. L'attribuzione dei compiti è di competenza del Responsabile del Settore che vi provvede mediante atto gestionale di assegnazione;
5. L'individuazione degli aventi diritto avviene su indicazione e attestazione rese dai Responsabili di Posizione Organizzativa.
6. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente.
7. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate al comma 3.
8. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, della Legge N°133/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo.
9. Dei provvedimenti adottati, adeguatamente motivati, verrà data informazione alle OO.SS. e alle RSU.

Art.35

Indennità per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art.36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità non cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima di € 300,00 annui

2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella:

Descrizioni delle specifiche responsabilità	Titolare del servizio	Sostituto del servizio	Spesa da sostenere
Ufficiale di stato civile e anagrafe - elettorale	€ 300,00	€ 90,00	€ 390,00
Responsabile di tributi	€ 300,00	€ 90,00	€ 390,00
Responsabile di archivi informatici e URP	€ 280,00		280,00

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate al comma 2.

4. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, della Legge N°133/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 36

Progressione economica all'interno della categoria

1. La progressione economica del personale dipendente all'interno della categoria, di seguito definita "progressione orizzontale" è attuata per ciascuna posizione economica all'interno della categoria nelle misure percentuali e con le decorrenze definite nei contratti decentrati integrativi.

2. Alla Selezione sono ammessi tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che alla data della formulazione della graduatoria, hanno maturato due anni di servizio, comunque prestata nel Comune di Bucchianico, nella stessa categoria di appartenenza e posizione economica.

3. La graduatoria è formulata in base alla valutazione delle prestazioni individuali e dei risultati raggiunti determinate con la scheda del sistema di valutazione vigente, differenziata per categoria di appartenenza e con riferimento alla dotazione organica dei tre settori, nelle misure percentuali e con le decorrenze definite nei contratti

4. Le parti, prendono atto che ai sensi dell'art. 9 comma 1 della legge 122/2010, la progressione economica nel triennio 2011/2013 può avere valore solo ai fini giuridici e non economici.

Art. 37

Risorse destinate all'erogazione del compenso premiante

1. Le risorse destinate a compensare, la produttività individuale e collettiva sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli ed è correlata ad effettivi incrementi della produttività e del miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e verificabili con documentazione probante.

2. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati e soprattutto se non accertabile il miglioramento quali-quantitativo dei servizi assegnati.

3. Il fondo della produttività, sarà erogato, secondo il piano degli obiettivi ed il piano della performance, allegato al piano esecutivo di gestione dell'anno di riferimento e secondo quanto previsto dal Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

4. Per l'applicazione della metodologia di valutazione si farà riferimento integrale al "Sistema di misurazione e valutazione della performance" previsto nel Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e secondo il piano degli obiettivi ed il piano della performance, allegato al piano esecutivo di gestione.

5. In applicazione dell'art. 5 del D.lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli Enti Locali, gli obiettivi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

6. L'utilizzo della quota del fondo accessorio destinato al compenso incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

- a) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione dell'Ente
- b) un premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'amministrazione previsti nel piano annuale della performance che dovrà stabilire anche l'importo delle risorse disponibili da corrispondere a tale titolo.

7. Il premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali può essere erogato in base ai risultati raggiunti determinati nella scheda di valutazione, differenziata per categoria di appartenenza, sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'Amministrazione Comunale. Esso costituisce il presupposto indefettibile per l'erogazione del premio.

8. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- a) il **numero dei dipendenti dell'ente**, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- b) il **numero dei dipendenti** appartenenti ad ogni **categoria e posizione di accesso** è **moltiplicato per il parametro di riferimento** contenuto nella seguente tabella:

CATEGORIA PARAMETRO

B	1,10
B3	1,20
C	1,30
D	1,40

c) **i risultati ottenuti** per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente.

d) **le risorse complessivamente destinate** alla performance organizzativa ed individuale sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

e) **moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti** relativi al personale appartenente ad ogni area si ottiene l'importo per la produttività di competenza dello stesso.

9. Ogni dipendente deve conoscere gli obiettivi sui quali verrà valutato i quali devono essere realizzabili, misurabili e corrispondenti alle attività svolte e i criteri di misurazione adottati con la previsione di momenti di verifica intermedi e l'introduzione dei necessari correttivi.

10. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'Organismo Interno di Valutazione, in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'Ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18 comma 1 del CCNL 01.04.1999, come modificato dal CCNL del 22.01.2004.

11. Alla performance organizzativa viene assegnato il 50 % del complesso delle risorse destinate alla performance, di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

a)-nella percentuale del 10 % viene erogata ai dipendenti di ogni settore in base alla valutazione della performance organizzativa complessiva dell'Ente, secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;

b)-nella percentuale del 40 % viene erogata ai dipendenti di ogni settore in base alla valutazione della performance organizzativa dell'area di appartenenza, secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;

c)-la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'Ente (PEG o PDO) è effettuata dall'OIV.

d)-la percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di area, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate in precedenza.

12. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

13. Il restante 50% delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi, performance individuale, effettuata dal Responsabile del servizio in applicazione dell'art. 109 D. lgs 267/2000, compilando le relative schede di valutazione, distinte per categoria e posizione di accesso redatte in contraddittorio con il dipendente, compilate e discusse.

14. Le risorse destinate al finanziamento per la corresponsione dell'incentivo economico collegati alla performance individuale saranno assegnate nel modo seguente:

-il 60% del budget alla prima fascia di valutazione (fascia alta)

-il 40% del budget alla seconda fascia di valutazione (fascia media)

-Nessun budget viene assegnato alla 3° fascia (valutazione fascia insufficiente).

15. In ogni caso il compenso dell'incentivo economico da erogare al personale delle varie categorie inclusa nella fascia media dovrà essere inferiore al 30% rispetto all'analogo compenso attribuito al personale della fascia alta. In ogni caso le economie della fascia media saranno ridistribuite nella fascia alta.

16. A seguito della valutazione definitiva, il dipendente, qualora ritenga che la valutazione espressa non sia coerente con l'effettivo comportamento professionale prestato, potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale.

17. L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo.

18. L'erogazione della quota attribuita alla performance individuale si ottiene attribuendo la percentuale di liquidazione in base al punteggio ottenuto .

19. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).Per il calcolo di tale decurtazione si procede decurtando i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno. Tali risorse costituiscono economie di bilancio ai sensi della citata legge.

20. Al personale assunto e cessato dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto ed ai mesi di servizio prestati.

21. Il compenso non sarà erogato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato che nel corso dell' anno non avranno prestato almeno 180 (centoottanta) giorni di servizio effettivo, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni in corso d'anno, per le quali il periodo viene riproporzionato.

22. Il beneficio verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno sei mesi di servizio.

23. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell' orario rispetto al tempo pieno.

24. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono determinate annualmente.

Art. 38 Buono Mensa

1. Il valore del buono pasto ammonta a € 7,00 come da deliberazione di Giunta Comunale n°10 del 12.2.2010, conforme alle attuali disposizioni vigenti e che non consente alcun adeguamento come disposto dalla circolare del Ministero dell'Economia e Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato-Prot. 0035819 del 15/04/2011 che fornisce chiarimenti in ordine all'applicazione dell'art.9 comma 21 del D.L. n.78 del 31/05/2010.

Art. 39 Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

Trattati li 15.4.2013

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

PER LA R.S.U.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO

CCIL FP *auti* *[Handwritten signature]*
CISL FP *[Handwritten signature]*