



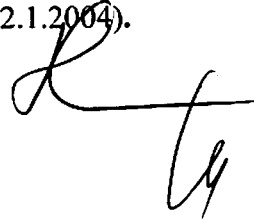
COMUNE DI PONTECAGNANO FAIANO
Provincia di SALERNO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 - 2015

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
 - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009, oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta - D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta Comunale n.114 del 05.08.2011;
 - Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.20 del 01.02.2013.
2. Le parti richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
 - a) all'art.3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della 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 31.3.1999, 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;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere 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. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 - p.1 CCNL 22.1.2004).



3. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art.2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza e disciplina transitoria

1. Il presente contratto costituisce adeguamento all'art. 65 comma 1 del D.L.vo 150/2009.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Pontecagnano Faiano e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
3. Al personale assunto a tempo determinato si applicano gli istituti contrattuali disciplinati della parte economica del presente contratto solo a seguito di appostamento delle dovute risorse nel bilancio dell'Ente.
4. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dalla parte normativa del presente contratto.
6. Il presente CCDI ha validità fino a:
 - sopravvenute contrastanti norme di legge;
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
 - alla successiva ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio.
7. E' fatta salva, pertanto, la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Art.3 - 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 1.4.1999, sia firmato:
 - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali 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. 4 del CCNL 22.01.2004 e dalla normativa vigente.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

Art.4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello



negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

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

TITOLO II IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art.5 - Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare 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.

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

3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

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 a mezzo fax e/o posta elettronica.

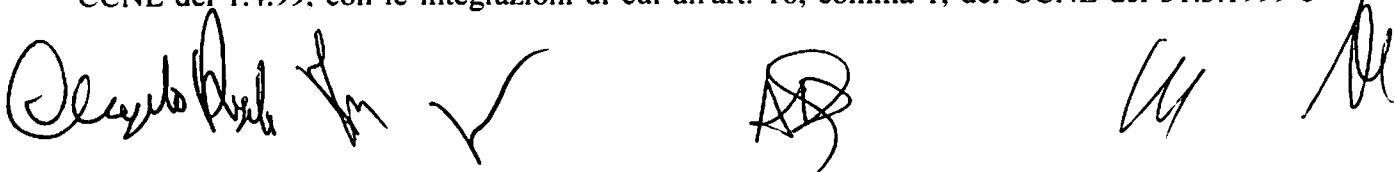
4. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

Art.6 - 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.7 - Trattamento delle materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono oggetto di trattazione della presente fase di contrattazione le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e



degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti, rivisitate alla luce delle previsioni degli art. 40, commi 1 e 5, comma 2, del D. Lgs. n.165/2001, come modificati rispettivamente dagli artt. 54 e 34 del D. Lgs. n.150/2009, la cui immediata precettività è stata riaffermata dal D. Lgs. n.141/2011, nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative del Dipartimento della Funzione Pubblica n.7/2010, n.1/2011 e n.7/2011 e nella recente circolare n.25/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art.4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art.6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art.16 del CCNL del 31.3.1999, anch'esse rivisitate dalla normazione e dalle note interpretative, indicate al comma 1 del presente articolo.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art.8 - Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22/1/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 9 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art.9 - Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
 - a. linee di organizzazione dei servizi;
 - b. innovazione tecnologica degli stessi;
 - c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU. Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

Art.10 - 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 e s.m.i., in particolare dall'art.6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art.4 del D.Lgs 428/90.

TITOLO III ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

Art.11 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti 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, senza decurtazione della retribuzione.
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, dai soggetti indicati dall'art.10 del citato CCNQ.
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 dei Settori dall'organizzazione sindacale promotrice dell'assemblea attraverso la compilazione di apposito foglio di presenza e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore 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. Questo tempo di percorso è considerato attività lavorativa.

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 e già disciplinate nell'Ente.

Art.12 - 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 istituzionale attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo al successivo protocollo.
6. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

TITOLO IV FORME DI PARTECIPAZIONE

Art.13 - Pari opportunità

1. Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da trattare:
 - a) flessibilità degli orari di lavoro per i lavoratori con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nella fruizione del lavoro a tempo parziale;
 - b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

Art.14 - Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art.57 del D. Lgs 165/2001 l'Amministrazione si impegna 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 e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art.57 del D. Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo

AR

V

AD

M

Ge

Al

e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al Comitato Paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art.8 del CCNL del 22.1.2004.

TITOLO V DISPOSIZIONI DIVERSE

Art.15 - Salute e sicurezza nei luoghi 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, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
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. Nei limiti delle disponibilità di bilancio, 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 dei lavoratori 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. Quanto previsto dal presente comma è esteso, solo per informazione, alla RSU.

Art.15bis - Massa Vestiaria

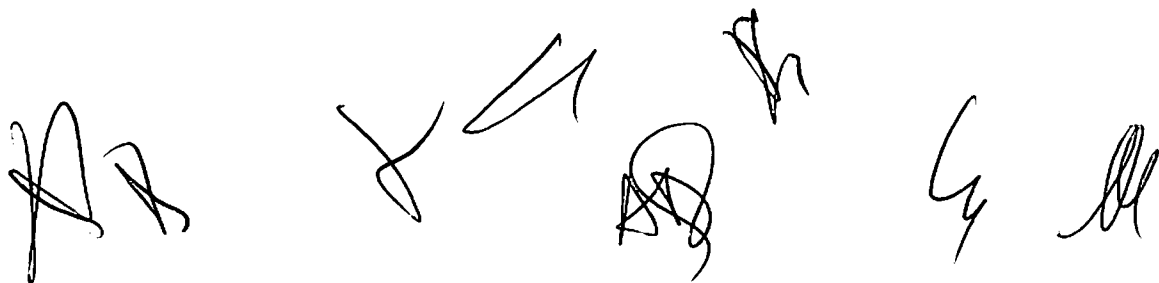
1. L'Amministrazione si impegna a fornire, periodicamente e, comunque, con cadenza massima biennale, la massa vestiaria (estiva - invernale) con le caratteristiche di cui ai dispositivi della legge n. 626/94 e s.m.i., alle categorie professionali impegnate nei servizi manutentivi del patrimonio comunale, ai servizi di protezione civile, ai servizi cimiteriali etc., salvo verifiche con il medico competente.

Art.16 - Formazione ed aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente destina annualmente congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e della disponibilità di bilancio.

AR      

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
- 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 del medesimo Servizio;
 - 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 (performance);
 - favorire la formazione del personale in materia di anticorruzione e trasparenza;
 - 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 a diretto contatto con l'utenza e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
 - 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 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. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. 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.
6. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.



Art.17 - 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, informando in tempi brevi, la delegazione sindacale in merito.

Art.18 - Prestazioni previdenziali ed assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. L'amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione al disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area delle vigilanze prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D. Lgs. 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.
2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 saranno definitivi con specifico accordo tra le parti sottoscrittrici del presente contratto.
3. È facoltà del dipendente destinare la quota delle risorse a lui spettanti al fondo PERSEO.

Art.19 - Ticket mensa

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in ottemperanza alle disposizioni contrattuali, assicura il servizio di mensa aziendale al proprio personale assunto con contratto a tempo indeterminato, determinato e/o part-time.
2. Il servizio di mensa viene erogato nella forma del ticket restaurant (buono pasto).
3. Il servizio di mensa non può essere sostituito da indennità; i buoni pasto non sono cedibili a terzi e non possono essere monetizzati.
4. Dopo la consegna all'avente diritto i buoni pasto entrano nella piena disponibilità e qualsiasi evento che non ne consenta l'utilizzo impedisce altra erogazione.
5. Possono usufruire del buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
6. In applicazione dell'art.13 del CCNL 9.5.2006, le figure professionali ivi indicate usufruiscono del buono pasto con interruzione del servizio a fine o inizio orario di lavoro nell'ambito della complessiva disciplina degli artt.45 e 46 del CCNL 14.09.2000.
7. Non si ha diritto al buono pasto nei giorni di assenza dal servizio per l'intera giornata. Per i dipendenti in missione vale il relativo trattamento.
8. In prima applicazione il valore nominale del buono pasto è fissato in euro sette. Futuri adeguamenti saranno possibili, previa contrattazione decentrata, con delibera di Giunta Comunale.

Art.20 - Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2013 (norma transitoria) non è istituito il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4 del CCNL 1.4.1999.

AR Y [signature] [signature] [signature] [signature]

2. Per gli anni 2014 e 2015 le parti si incontreranno nel mese di febbraio per la costituzione del fondo ed in tale sede individueranno l'utilizzo dello stesso. Non ultimo la costituzione di un fondo straordinario proposta dalla conferenza dei Responsabili di Settore che individueranno gli importi divisi per i singoli servizi.
3. L'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del Responsabile di Settore e dovrà essere debitamente motivata.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

TITOLO VI DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art.21 - Premessa

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Ente con determinazione n.76 del 15.11.2013 e con deliberazione G.C. n.128 del 18.07.2013 per la sua parte variabile, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
2. *Il fondo è costituito come dall'allegata tabella "A"*

Art.22 - Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma si intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può provarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato 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 (ad. Indennità di turno).
4. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità; inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni in cui tale prestazione è effettuata (e cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, come integrato dall'art.14 del CCNL 05.10.2001, che non è classificabile quale indennità).
5. Per la corresponsione dell'indennità di disagio di cui al presente articolo, l'importo mensile è quantificato in € 30,00 mentre il numero degli addetti sarà certificato dai titolari dei Centri di Responsabilità, pertanto l'ammontare complessivo delle risorse sarà definito annualmente (31 gennaio) in sede di contrattazione decentrata.












6. L'importo è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
7. La liquidazione delle prestazioni è effettuata nel mese successivo a quello del loro svolgimento.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art.23 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art.22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, 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 alla articolazione adottata nell'ente;
 - i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - possono essere previsti turni notturni non superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - 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. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità di turnazione di cui al presente articolo, i Servizi Corpo di Polizia Municipale e Cimitero Comunale, per i quali è attualmente istituito il turno, potranno subire variazioni integrative o modificative in funzione delle esigenze organizzative dell'Ente, mentre il numero degli addetti sarà certificato dai titolari dei Centri di Responsabilità e l'ammontare complessivo delle risorse sarà definito annualmente (31 gennaio) in sede di contrattazione decentrata.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).



Art.24 - Risorse destinate al pagamento delle 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 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro:
 - in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - in orario notturno/festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
2. 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 mensile;
3. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste annualmente (31 gennaio) in sede di contrattazione decentrata, in funzione degli addetti a cui spetta la predetta indennità, su certificazione dei titolari dei Centri di Responsabilità.

Art.25 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
 - a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
 - b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art.41 del 22.1.2004);
 - c) 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 attività soggette a rischio sono quelle riportate nell'allegato b del DPR 347/83 di seguito riportato e le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste annualmente (31 gennaio) in sede di contrattazione decentrata, in funzione degli addetti a cui spetta la predetta indennità, su certificazione dei titolari dei Centri di Responsabilità.

PRESTAZIONI DI LAVORO CHE COMPORTANO CONTINUA E DIRETTA ESPOSIZIONE A RISCHI PREGIUDIZIEVOLI ALLA SALUTE ED INTEGRITÀ PERSONALE.

- a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
- d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
- e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.

AR

A

J

DD

Lu

ll

- f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art.26 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
 - d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10% (art. 23 comma 4 CCNL 14.09.2000);
 - e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
 - g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio.
3. L'indennità di reperibilità è liquidata mensilmente. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta. Analogamente, in caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento, l'indennità per reperibilità non è corrisposta.
4. Gli ambiti di intervento in cui è stata istituita la pronta reperibilità sono i Servizi Manutentivi, di Polizia Locale, Cimitero comunale e Servizi Sportello del Cittadino.
5. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste annualmente (31 gennaio) in sede di contrattazione decentrata, in funzione degli addetti a cui spetta la predetta indennità, su certificazione dei titolari dei Centri di Responsabilità
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
7. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Art.27 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati.

AR     











- a) L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente 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;
- b) gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ed un massimo di € 1,55;
- c) tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

Servizio	Indennità giornaliera	Indennità individuale annuale
Servizio Economale	€ 1,55	€ 400,00
Servizi Sportello del Cittadino	€ 0,70	€ 200,00
Totale		€ 600,00

2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art.28 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo 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, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500.
2. Per la corresponsione della predetta indennità si terrà conto dei seguenti parametri di valutazione:
 - concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Settore, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico: indennità attribuibile oltre il 75% e sino al 100% dell'importo massimo;
 - responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto: indennità attribuibile tra il 55% e il 75% dell'importo massimo;
 - responsabilità istruttorie relative a procedimenti complessi e gestione di rapporti e relazioni con interlocutori interni ed esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto: indennità attribuibile tra il 30% e il 55% dell'importo massimo;
 - coordinamento squadra operai: indennità attribuibile sino al 30% dell'importo massimo.
3. Le parti convengono, in applicazione del comma precedente, che l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità avvenga secondo i criteri contenuti nel sistema di valutazione adottato dall'Ente, ossia solo a seguito conseguimento da parte del personale di valutazioni positive da parte dei Responsabili dei Settori.
4. 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 corrispondenti alle specifiche responsabilità assegnate.
5. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art.71, comma 1, del D.L. 112/2008.
6. In applicazione del D. Lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

7. L'importo complessivo delle risorse da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità è definito annualmente (31 gennaio) in sede di contrattazione decentrata.
8. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art.29 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche 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, cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 300 annuali.
2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui benefici dell'indennità di cui all'articolo 28 essa assorbe quella prevista dal presente articolo.
5. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste annualmente in sede di contrattazione decentrata, in funzione degli addetti a cui spetta la predetta indennità, su certificazione dei titolari dei Centri di Responsabilità
6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
8. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.
9. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art.71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art.30 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale.

1. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
 - c) con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
 - d) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 e dei criteri di valutazione di cui al "regolamento permanente".
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nei seguenti modi:

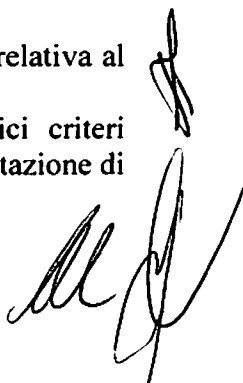
MR



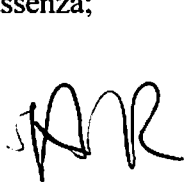








- a) per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C, accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
- b) per i passaggi alla 2^a posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- c) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:
- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.
3. Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi determinanti la performance organizzativa e individuale, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.
4. Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza), delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.
5. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto;
- b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali di cui alla performance organizzativa e individuale;
- c) per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del biennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, dovuta a maternità, infortuni sul lavoro, malattia per causa di servizio, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;



- d) le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza siano salvaguardati i principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;
- e) nel caso in cui i dipendenti aventi i requisiti per partecipare alla selezione risultino nell'anno in numero inferiore alla percentuale convenuta, nell'anno successivo saranno destinate per la progressione orizzontale maggiori risorse in modo da compensare il minor stanziamento dell'anno precedente;
- f) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- g) le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.
6. In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.

Art.31 - Definizione annuale delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art.15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art.31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili, nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art.15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:
 - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
 - b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato all'entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
 - d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmatici da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;

- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
- f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/ o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento degli altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art.32 - Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.
2. Si ricorda che 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.
3. I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.
4. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione (o Organismo Indipendente 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 dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

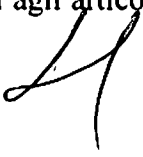


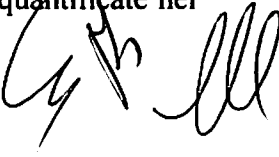
Art.33 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di premialità, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

- e) in base ai principi dell'art.18 del D.Lgs n.150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazione sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organi di Valutazione;
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti convengono, altresì, sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) Le risorse - attraverso il sistema di valutazione- sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) La premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito dalle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) La prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) Il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Gli strumenti di premialità e le modalità di erogazione sono definiti al Titolo III del vigente Regolamento della misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, approvato quale appendice al Regolamento per l'organizzazione degli Uffici e Servizi con deliberazione di Giunta Comunale n.114 del 05.08.2011.

Art.34 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D. Lgs. 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".
Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.
Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.
2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel

AR    

fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario riportando l'analogo importo previsto per il 2010, perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse non vengono computate nel calcolo delle spese del personale, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che: "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."

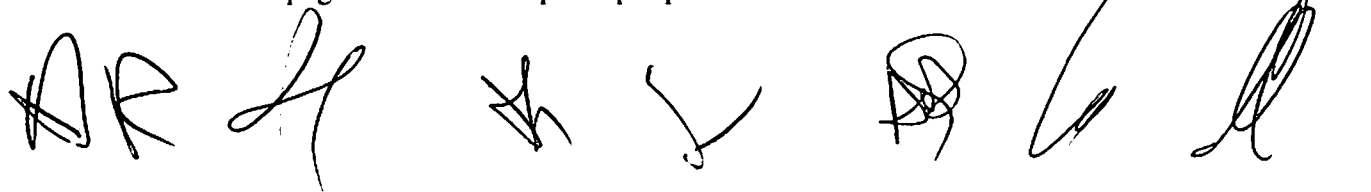
3. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui all'allegato B del presente CCDI che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Art.35 - Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art.54 del CCNL del 14.09.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.
3. Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono definite annualmente in sede di contrattazione decentrata.

Art.36 - Compensi derivanti da proventi da sponsorizzazioni (art.15, comma 1, lett. d CCNL 1/4/1999, art.43, comma 2, L. 449/1997

1. Ai sensi del vigente Regolamento per la disciplina delle sponsorizzazioni e la fornitura di consulenze e servizi aggiuntivi (approvato dal Consiglio Comunale con propria deliberazione n.35 del 10.10.2008), *"le somme realizzate da contratti di sponsorizzazione, al netto di IVA, certificate dal Servizio finanziario, sono considerate risparmi di spesa qualora costituiscano effettive economie o maggiori entrate rispetto agli stanziamenti di bilancio. I risparmi di spesa potranno, in relazione agli indirizzi stabiliti dalla Giunta, finanziare i fondi per la produttività del personale, con i criteri e con le procedure stabilite dai contratti collettivi di lavoro, e con le medesime modalità e limiti previsti dall'art. 43, comma 2, della legge 27/12/1997, n. 449"*.
2. Le risorse destinate all'incentivazione, determinate in sede di costituzione del Fondo del personale sulla base degli indirizzi dettati dalla Giunta comunale, sono iscritte nel Fondo dell'anno in cui sono incassate le somme realizzate da contratti di sponsorizzazione, al netto delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, e destinate al finanziamento dei premi, dei Settori di appartenenza dei dipendenti che hanno partecipato all'iniziativa, al progetto o all'attività cui è collegata la sponsorizzazione.
3. Qualora tra i partecipanti al progetto vi siano dipendenti incaricati di posizione organizzativa o di alta professionalità, tale compenso aggiuntivo spetterà fino a concorrenza dell'importo massimo di retribuzione di risultato previsto dal CCNL vigente, nel 25% della retribuzione di posizione.
4. L'erogazione degli incentivi è effettuata a conclusione del processo valutativo annuale, contestualmente al pagamento dei compensi per premialità individuale.



Art.37 - Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa" (art.16, commi 4-6, D.L. 6/7/2011, n.98, conv. in L. 111/2011)

1. Per la dovuta informazione ex art. 16, comma 6, del D.L. n. 98/2011, l'amministrazione comunale trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione.
2. Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa (massimo 30% delle economie aggiuntive totali realizzate, ex art. 16, comma 5, D.L. n. 98/11), le parti concordano che la stessa, depurata delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, è destinata fino a due terzi a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani (budget aggiuntivo per specifico gruppo lavoro) e per la parte residua a incrementare i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, tramite integrazione del budget di tutti i Settori (premi per fasce).
3. La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare, a titolo indicativo, i seguenti criteri:
 - partecipano alla distribuzione i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività;
 - la ripartizione tra il personale è operata dal Dirigente secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività; c) qualità dell'apporto personale.
4. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal competente organo di controllo interno.
5. L'attribuzione ai dipendenti dei premi avviene a consuntivo contestualmente al pagamento dei premi di cui alla valutazione della performance organizzativa e individuale.
6. Il premio per la partecipazione a piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.
7. Le risorse di cui al presente articolo possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte dell'organismo indipendente di valutazione.

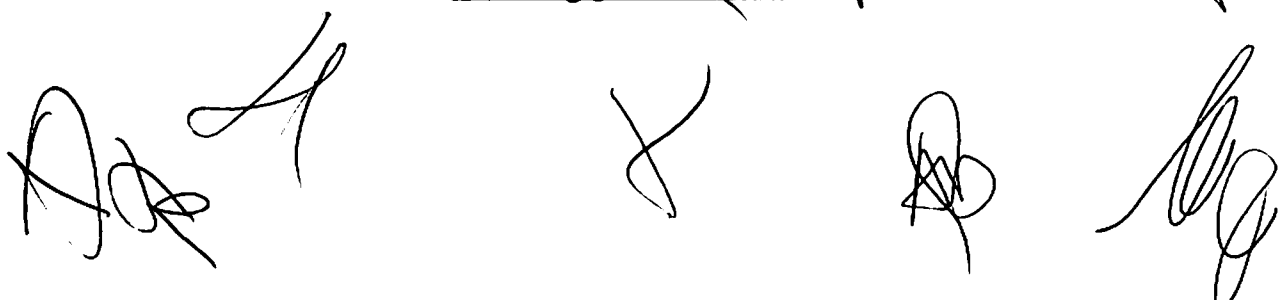
Art.38 - Disposizione finale

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.

Genova 28/01/2014 li _____

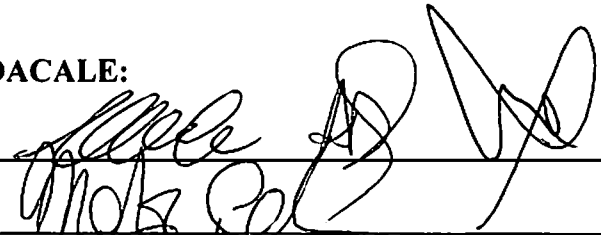
LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



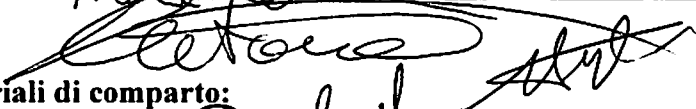



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:


Per la R.S.U.

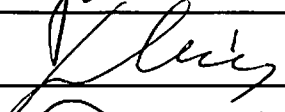


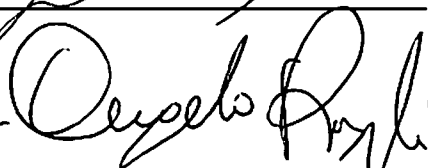
I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:



Cgil 

Cisl FP 

Uil-Fpl 

Csa-Cisal 

Ipotesi finale ripartizione Fondo Trattamento Accessorio art.17, comma 2, CCNL 01.04.1999 - Anno 2013			
Let.	Descrizione	Importo anno 2013	Note
a)	Performance organizzativa e individuale (compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale, accertati con valutazione)	€ 28.000,00	Performance organizzativa e individuale
		€ 8.000,00	
		€ 11.924,48	Progetti
		€ 2.500,00	Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori
b)	Progressioni economiche orizzontali	€ 264.641,67	
c)	Retribuzioni di posizioni e risultato P.O.	€ -	
d)	Turnazione	€ 50.000,00	
	Rischio	€ 8.000,00	
	Disagio	€ -	
	Maggiorazioni orarie	€ 17.000,00	
	Reperibilità	€ 36.000,00	
	Straordinario in Reperibilità	€ 7.500,00	
	Maneggio valori	€ 600,00	
e)	Disagio	€ -	
f)	Compensare specifiche responsabilità (art.17 - lett.f)	€ 35.900,00	€ 205.024,48
g)	Specifiche attività correlate a risorse previste da disposizioni di legge	€ 35.741,91	Progettazione L.n.163/2006
		€ 15.901,00	Recupero evasione ICI
		€ 5.000,00	Diritti di toga
		€ 15.000,00	Proventi contravvenzionali art. 208 C.d.S. per progetti al personale
		€ 7.000,00	Condoni edilizi e art.18 L. n.109/94
		€ 268,84	Risorse ISTAT Resp.Istat
i)	Compensare specifiche responsabilità (art.17 - lett.i), introdotto dall'art.36 del CCNL 22.01.2004	€ 2.100,00	
	Incentivazione derivante da contributo ai Comuni previsti dall'art.2, comma 11, della Legge 24.12.2007, n.244	€ -	
	Ripartizione totale fondo	€ 286.436,23	
Indennità di comparto art.33, comma 4, CCNL 22.01.2004			
c)	Indennità di comparto art.33, comma 4, CCNL 22.01.2004	€ 56.584,49	
	Totale	€ 607.662,39	
	Destinazione Fondo comprensivo delle risorse a specifica destinazione (art.15, comma 1, lettera K del CCNL 01/04/1999)	€ 286.436,23	
	Destinazione Fondo al netto delle risorse a specifica destinazione (art.15, comma 1, lettera K del CCNL 01/04/1999)	€ 205.024,48	
	Disponibilità	€ -	

**VERBALE
DELEGAZIONE TRATTANTE**

Addì 14 Ottobre 2013, nella Casa Comunale, si è riunita la Delegazione Trattante, convocata dal Responsabile del Settore Amministrazione Generale, con nota prot.n.28734 del 24.09.2013, per discutere sui punti all'ordine del giorno:

- 1) Collettivo Decentrato Integrativo 2013 - 2015;
- 2) Costituzione fondo produttività anno 2013.

Sono presenti:

Parte Pubblica:

Dott.ssa GRASSO Rossella - Segretario Generale - Presidente

Dott.ssa RISPOLI Veronica - Responsabile Settore Amministrazione Generale Servizio Risorse Umane

Parte Sindacale:

CATALANO MATILDE - R.S.U.

DE STEFANO ANIELLO - R.S.U.

CIAPARRONE MASSIMO - R.S.U.

VISCIDO GIUSEPPE - R.S.U.

CASIELLO LIBORIO - PROVINCIALE UIL

RISPOLI ANGELO - PROVINCIALE CSA

MONACO GUIDO NICOLA in sostituzione di DELLA ROCCA VINCENZO - Rappresentanza Provinciale CISL FP

RISOLO CIRO in sostituzione di FERNICOLA PASQUALE - Rappresentanza Provinciale CIGL FP

In apertura di seduta, la discussione si incentra sulla piattaforma del CCDI sottoposta all'attenzione dell'Ente da parte delle Organizzazioni Sindacali. Il Responsabile del Settore Amministrazione Generale Servizio Risorse Umane illustra le modifiche apportate alla predetta piattaforma del CCDI per adeguarla alle esigenze dell'Ente, in ragione delle sue caratteristiche e dimensioni e, in via prioritaria, delle disposizioni regolamentari vigenti. Il Responsabile evidenzia, altresì, che la piattaforma predefinita disciplina le procedure per l'applicazione di alcuni istituti contrattuali, quali le ferie, la mobilità, il conferimento di mansioni superiori, l'orario di lavoro, le attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale, indici e standard delle metodologiche di valutazione che, per effetto delle innovative previsioni del D. Lgs. n.150/2009 in materia di relazioni sindacali, non possono più formare oggetto di contrattazione integrativa, anche se in tal senso depone ancora il testo del CCNL.

Relativamente alle metodologiche di valutazione contenute nel vigente regolamento della misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, approvato, quale appendice al regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, con deliberazione n.114 del 05.08.2011, i rappresentanti provinciali CISL, CGIL e UIL ne rilevano l'inapplicabilità e richiedono all'Ente di non riportare tali metodologie nella stesura del CCDI e di attuare una sorta di equiparazione tra gli attuali istituti della produttività individuale e collettiva alla performance individuale e organizzativa e adottare le schede di valutazione allegate alla piattaforma predefinita dalle Organizzazioni Sindacali. I componenti della Delegazione Trattante discutono l'ipotesi di accordo contrattuale, ponendo in rilievo l'esiguità delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2013, concentrate sugli istituti contrattuali, con esclusione di ogni forma di produttività sia collettiva che individuale.

Si precisa che l'Ente ha adottato il piano delle performance, dando atto che sussistono le condizioni per l'applicazione delle metodologie di valutazione scaturenti dall'applicazione del vigente regolamento della misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale. I rappresentanti provinciali CISL, CGIL e UIL sostengono che, poiché il fondo risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2013 non contempla la destinazione di specifiche risorse per l'applicazione della premialità di cui alle istituite fasce di merito, la bozza del CCDI, sebbene si riferisca ad un periodo temporale di validità triennale, non debba disciplinare tale metodologie.

In prosieguo della seduta, per l'esame delle argomentazioni poste all'ordine del giorno, il Responsabile del Servizio Risorse Umane relaziona sulla costituzione del fondo produttività anno 2013, consegnando ai componenti della Delegazione Trattante i prospetti contenenti la determinazione del fondo medesimo.

Fa rilevare alcune differenziazioni rispetto alla costituzione del fondo produttività per il 2012, in primis, le voci relative all'indennità di comparto di cui all'art.33, comma 4, lett. b) del CCNL 22.01.2004 che unitamente alla progressione economica nella categoria, costituiscono risorse che continuano a far parte dello specifico fondo di cui all'art.17, comma 2, del CCNL 01.04.1999.

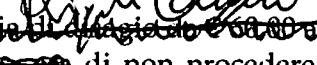

Si aggiungono alle risorse di cui al comma 1, dell'art.4 del CCNL 05/10/2001 del fondo produttività 2012, le risorse corrispondenti all'importo annuo della RIA e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio sino al 31 dicembre 2012.

Per il 2013, la Delegazione Trattante di parte pubblica impone la predeterminazione di direttive ed indirizzi per la fase di trattativa della contrattazione decentrata integrativa, per la definizione delle linee fondamentali delle politiche di gestione e retribuzione del personale.

Le Parti concordano di disciplinare in maniera compiuta in sede contrattuale i diversi istituti, evidenziando che le indennità sinora corrisposte al personale, sono state concordate proprio allo stesso tavolo della contrattazione.

Per quanto attiene, quindi, la ripartizione del fondo produttività tra i differenti istituti contrattuali, si conviene di disciplinare compiutamente l'istituto del disagio, con l'impegno alla definizione in sede contrattuale delle posizioni lavorative qualificate in condizioni di "disagio".

Le parti sindacali CSA e CISL FP concordano nel mantenimento delle indennità di disagio concertate e corrisposte nell'annualità 2012. Le parti sindacali UIL e CGIL FP prendono atto che l'Amministrazione intende procedere all'eliminazione dell'indennità di disagio e propongono di far sì che le economie derivanti dall'applicazione della nuova piattaforma contrattuale, nella specifica disciplina degli istituti contrattuali del disagio e nella condizione più ampia del rischio, debbano essere destinate al finanziamento della produttività collettiva riservata alle medesime categorie di personale.

La parte sindacale CSA propone, ~~di eliminare l'indennità di disagio e di destinare le economie derivanti dall'applicazione della nuova piattaforma contrattuale, nella specifica disciplina degli istituti contrattuali del disagio e nella condizione più ampia del rischio, al finanziamento della produttività collettiva riservata alle medesime categorie di personale.~~ ~~di non procedere ad una eliminazione totale del riconoscimento della predetta indennità, onde evitare contestazioni ingiustificate da parte del personale dipendente.~~  

Le parti concordano che l'istituto contrattuale del disagio venga comunque mantenuto e per il 2014 dovranno trovare applicazione le disposizioni contenute nel CCDI che si andrà ad approvare, contemplanti il riconoscimento e la corresponsione dell'indennità di disagio al verificarsi delle condizioni ivi previste.

Le rappresentanze sindacali aziendali propongono la corresponsione delle indennità di maneggio valori per le unità dei Servizi Demografici. Il Responsabile del Settore dott.ssa Rispoli chiarisce che il riconoscimento dell'indennità di maneggio valori richiede l'emanazione di un provvedimento formale di individuazione quale agente contabile e rappresenta che si provvederà

ad una ricognitoria delle posizioni che configurano un esercizio di fatto di tali funzioni in assenza di un provvedimento formale.

Si prosegue con una disamina degli istituti della maggiorazione oraria e della turnazione.

Sulla costituzione del fondo produttività per il 2013, le OO.SS. evidenziano risorse decentrate variabili, di cui all'art.15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 da destinare alla realizzazione di progetti speciali. In sostanza, le OO.SS. rilevano che l'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, depurato delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali, è per la gran parte assorbito dai diversi istituti contrattuali, ex art.17, comma 2, del CCNL 01.04.1999: indennità diverse turnazione, rischio, disagio, reperibilità, orario festivo, nonché correlate a specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, C e B.

Le rappresentanze sindacali provinciali CISL FP - CGIL FP - UIL - CSA, di concerto, chiedono all'Amministrazione comunale che nell'ambito del programma assunzionale e nel rispetto dei limiti di spesa venga analizzata la possibilità di procedere ad un nuovo piano triennale delle assunzioni finalizzato anche alla riqualificazione del personale dipendente in particolar modo alle categorie più basse.

In conclusione, viene consegnata alle OO.SS. la bozza del CCDI con le modifiche apportate dall'Ente, unitamente ad una copia del vigente regolamento della misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, ai fini della presentazione di eventuali osservazioni per la definitiva approvazione dello schema di CCDI e la determinazione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività per il 2013.

La Delegazione Trattante si aggiorna per la prossima seduta, da definirsi a cura dell'Amministrazione Comunale.

Parte Pubblica

Dott.ssa Rossella Grasso Segretario Generale

Dott.ssa Veronica Rispoli

Parte Sindacale

CATALANO MATILDE - R.S.U.

DE STEFANO ANIELLO - R.S.U.

CIAPARRONE MASSIMO - R.S.U.

VISCIDO GIUSEPPE - R.S.U.

CASIELLO LIBORIO - PROVINCIALE UIL

RISPOLI ANGELO - PROVINCIALE CSA

MONACO GUIDO NICOLA, in sostituzione di DELLA ROCCA VINCENZO -
Rappresentanza Provinciale CISL FP

RISOLO CIRO in sostituzione di DI FERNICOLA PASQUALE - Rappresentanza
Provinciale CIGL FP

**VERBALE
DELEGAZIONE TRATTANTE**

Addì 21 Novembre 2013, nella Casa Comunale, si è riunita la Delegazione Trattante, convocata dal Responsabile del Settore Amministrazione Generale, con nota prot.n.34886 del 15.11.2013, per discutere sui punti all'ordine del giorno:

- 1) Collettivo Decentrato Integrativo 2013 - 2015;
- 2) Costituzione fondo produttività anno 2013.

Sono presenti:

Parte Pubblica:

Dott.ssa GRASSO Rossella - Segretario Generale - Presidente

Dott.ssa RISPOLI Veronica - Responsabile Settore Amministrazione Generale Servizio Risorse Umane

Parte Sindacale:

CATALANO MATILDE - R.S.U.

DE STEFANO ANIELLO - R.S.U.

CIAPARRONE MASSIMO - R.S.U.

CESTARA LOREDANA - R.S.U.

STAGLIOLI ERSILIO - R.S.U.

VISCIDO GIUSEPPE - R.S.U.

CAVALLARO GABRIELE - R.S.U.

CASIELLO LIBORIO - PROVINCIALE UIL

MONACO GUIDO NICOLA in sostituzione di DELLA ROCCA VINCENZO - Rappresentanza Provinciale CISL FP

RISOLO CIRO in sostituzione di FERNICOLA PASQUALE - Rappresentanza Provinciale CIGL FP

In apertura di seduta, la discussione si incentra sulla piattaforma del CCDI sottoposta all'attenzione dell'Ente da parte delle Organizzazioni Sindacali.

Relativamente alle metodologiche di valutazione contenute nel vigente regolamento della misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, approvato, quale appendice al regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, con deliberazione n.114 del 05.08.2011, i rappresentanti provinciali CISL, CGIL e UIL ne rilevano l'inapplicabilità e richiedono all'Ente di non riportare tali metodologie nella stesura del CCDI e di attuare una sorta di equiparazione tra gli attuali istituti della produttività individuale e collettiva alla performance individuale e organizzativa e adottare le schede di valutazione allegate alla piattaforma predefinita dalle Organizzazioni Sindacali. I componenti della Delegazione Trattante discutono l'ipotesi di accordo contrattuale, ponendo in rilievo l'esiguità delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2013, concentrate sugli istituti contrattuali, con esclusione di ogni forma di produttività sia collettiva che individuale.

I rappresentanti provinciali CISL, CGIL e UIL propongono che, in attesa della piena operatività dei principi contenuti nel D. Lgs. n.150/2009 e s.m.i., la ripartizione dei fondi nella misura percentuale del 30% alla performance individuale e nella restante misura percentuale del 70% alla performance organizzativa.

I rappresentanti della parte pubblica evidenziano che è stato adottato il piano della performance, dando atto che sussistono le condizioni per l'applicazione delle metodologie di











valutazione scaturenti dall'applicazione del vigente regolamento della misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

In prosieguo della seduta, per l'esame delle argomentazioni poste all'ordine del giorno, si prende atto della costituzione definitiva del fondo, avvenuta con determinazione n.1042 del 19.10.2013.

Sulla costituzione del fondo produttività per il 2013, si evidenziano risorse decentrate variabili, di cui all'art.15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 da destinare alla realizzazione di progetti speciali. I rappresentanti provinciali rilevano che l'importo dei fondi destinati alla realizzazione dei progetti produttività, nella costituzione del fondo annuale risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2013, deve corrispondere esattamente all'importo previsto nell'ipotesi di ripartizione proposta dalla parte pubblica. Nella predetta proposta di ripartizione, è evidenziata l'insorgenza di ulteriori obiettivi prefissati dell'Amministrazione e impegnanti alcune strutture dell'Ente.

I rappresentanti provinciali richiedono che l'Amministrazione debba provvedere allo stanziamento di ulteriori risorse, ai sensi dell'art.15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 da destinare al raggiungimento di questi ulteriori obiettivi prefissatesi.

A tal punto della seduta, ore 12,30 esce Gabriele Cavallaro.

La discussione prosegue sulle indennità di rischio e di disagio; per quanto attiene, quindi, la ripartizione del fondo produttività tra i differenti istituti contrattuali, si conviene di disciplinare compiutamente l'istituto del disagio, con l'impegno alla definizione in sede contrattuale delle posizioni lavorative qualificate in condizioni di "disagio".

Le parti sindacali prendono atto che l'Amministrazione intende procedere al riconoscimento dell'indennità di disagio al verificarsi delle condizioni previste per legge e propongono di far sì che le economie derivanti dall'applicazione della nuova piattaforma contrattuale, nella specifica disciplina degli istituti contrattuali del disagio e nella condizione più ampia del rischio, debbano essere destinate al finanziamento della produttività collettiva riservata alle medesime categorie di personale.

Le rappresentanze sindacali propongono che per l'anno 2013 venga mantenuto il fondo di € 8.000,00 per le indennità di disagio da destinare alle n.24 unità operaie e che il fondo di € 28.000,00 da destinare alle n.42 unità amministrative/tecniche venga destinato al finanziamento della produttività collettiva riservata alle medesime categorie di personale.

Infine, le parti concordano che l'istituto contrattuale del disagio venga comunque mantenuto e per il 2014 dovranno trovare applicazione le disposizioni contenute nel CCDI che si andrà ad approvare, contemplanti il riconoscimento e la corresponsione dell'indennità di disagio al verificarsi delle condizioni ivi previste.

Si conviene, altresì, che le economie derivanti dalla ripartizione degli istituti contrattuali 2013 vengano riversati sulla performance individuale e organizzativa.

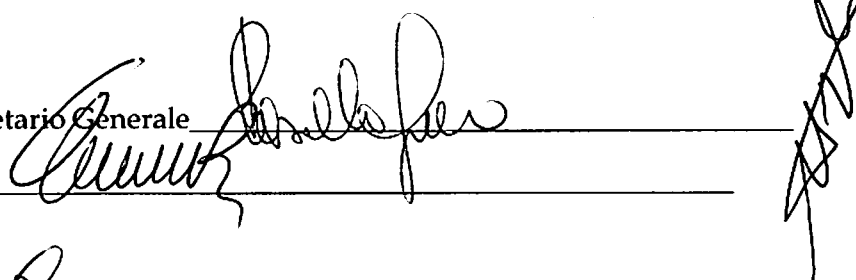
In conclusione, le OO.SS. si riservano di presentare eventuali osservazioni per la definitiva approvazione dello schema di CCDI sulla bozza del CCDI con le modifiche apportate dall'Ente, sulla base del vigente regolamento della misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

La Delegazione Trattante si aggiorna per la prossima seduta, da definirsi a cura dell'Amministrazione Comunale, una volta acquisite le predette osservazioni alla bozza del CCDI.

Parte Pubblica

Dott.ssa Rossella Grasso Segretario Generale

Dott.ssa Veronica Rispoli



Parte Sindacale

CATALANO MATILDE - R.S.U. M. Catalano

DE STEFANO ANIELLO - R.S.U. Aniello De Stefano

CIAPARRONE MASSIMO - R.S.U. Massimo Ciaparrone

CESTARA LOREDANA - R.S.U. Loredana Cestara

STAGLIOLI ERSILIO - R.S.U. Ersilio Staglioli

VISCIDO GIUSEPPE - R.S.U. Giuseppe Viscido

CAVALLARO GABRIELE - R.S.U. Gabriele Cavallaro

CASIELLO LIBORIO - PROVINCIALE UIL Liborio Casello

MONACO GUIDO NICOLA, in sostituzione di ~~DELLA ROCCA VINCENZO~~ -
Rappresentanza Provinciale CISL FP Guido Monaco

RISOLO CIRO in sostituzione di DI FERNICOLA PASQUALE - Rappresentanza
Provinciale CIGL FP Ciro Risolo