

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE DELLA COMUNITÀ MONTANA ALBURNI PARTE NORMATIVA PER IL
TRIENNIO 2019/2021 E PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2019**

L'anno 2019 il giorno 27 (ventisette) del mese di novembre, alle ore 16:30, presso la sede della Comunità Montana Alburni in Controne, a seguito di convocazione prot. n. 6537 del 20.11.2019 del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica dell'Ente ha avuto luogo l'incontro tra:

**il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica nella persona del Segretario Comunale
Dott. Fabio Fariello**

i componenti della delegazione di parte pubblica

sig. Sergio Somma - Resp. Area Amministrativa

dott. Serafino Pugliese - Resp. Area Foreste/Economico - Finanziaria

geom. Luciano Cennamo - Resp. Area Tecnica

E le seguenti Organizzazioni Sindacali:

Organizzazioni Sindacali Territoriali

Sig. Guido Monaco - CISL - FP

Sig. Antonio De Rosa - CGIL - FP

Sig. Carlo Astone - UIL - FP

RSU Aziendale

Sig. Biagio Guadagno

Le parti

Vista:

- la deliberazione di Giunta Esecutiva n. 57 del 26.11.2018 con la quale si è provveduto a costituire la delegazione trattante di parte pubblica al fine di avviare il negoziato per la contrattazione decentrata integrativa presso la Comunità Montana Alburni;
- la determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario dell'Ente n. 69 del 24.09.2019 di costituzione del fondo risorse decentrate anno 2019;
- la deliberazione di Giunta Esecutiva n. 40 del 18.11.2019 con la quale l'organo esecutivo forniva alla delegazione trattante gli indirizzi prodromici al negoziato;

approvano e provvedono a sottoscrivere

la seguente ipotesi di accordo parte normativa per il triennio 2019/2021 e parte economica per l'anno 2019.

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE
NORMATIVA 2019 - 2021

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente C.C.D.I. 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 C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- a) D.Lgs.165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", e successive modifiche e integrazioni;
- b) art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016;
- c) CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018;
- d) le disposizioni dei precedenti CCNL che continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 o non disapplicate.

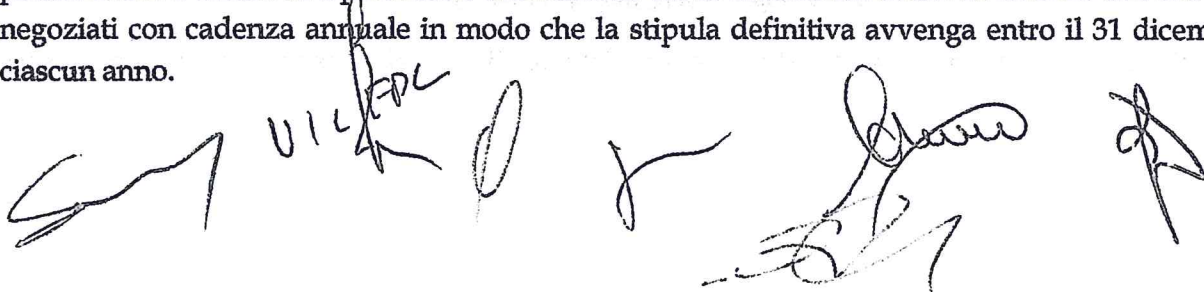
ART. 2

AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

2. Esso ha validità triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL del 21/05/2018. Gli effetti decorrono dal 01/01/2019. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica / la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.

3. È fatta salva 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. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo devono essere negoziati con cadenza annuale in modo che la stipula definitiva avvenga entro il 31 dicembre di ciascun anno.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a long, sweeping signature, a set of initials 'VIL' followed by a signature, a circular stamp or mark, another signature, a large, stylized signature, and finally a signature on the far right.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

ART. 3

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia ai CCNL vigenti.
6. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

ART. 4

RELAZIONI SINDACALI

1. È riconosciuta quale esigenza primaria la definizione di un sistema di relazioni sindacali che persegua il miglioramento della qualità dei servizi. A tale scopo, nel rispetto della distinzione dei ruoli e della reciproca autonomia, il confronto tra Amministrazione e soggetti sindacali è ritenuto essenziale, anche al fine di valorizzare le risorse umane e di assicurare una organizzazione del lavoro flessibile, rivolta a perseguire gli obiettivi di soddisfazione delle esigenze della comunità locale.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli, nel rispetto di quanto stabilito nel CCNL del 21/05/2018:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (contrattazione territoriale).
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;

- confronto.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there are two large, stylized signatures. In the center, there are several smaller initials and a signature. On the right, there is a signature with the initials 'ULY EPC' written above it, and another signature to its right.

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 - 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale.

5. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- la RSU;
- i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

6. I componenti della delegazione di parte datoriale sono nominati dalla Giunta Comunale.

ART. 5

CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO E ATTI UNILATERALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato su principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dalla legge, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018 allegando il verbale del mancato accordo.

ART.6

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 ed 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, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI non potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, fino all'elezione della stessa

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, the initials 'U.L. EP.L.', and several other signatures on the right.

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.
4. Per i tempi e le procedure di stipula si fa riferimento all'art. 8 del CCNL del 21/05/2018.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO II - RISORSE E PREMIALITA'

ART.7

FONDO DI CUI ALL'ART. 67 CCNL DEL 21.05.2018

1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori con le integrazioni di parte stabile e variabile previste dall'art. 67 ove applicabili.
2. Le misure delle indennità relative alle condizioni di lavoro, specifiche responsabilità, di servizio esterno e di funzione, verranno calcolate annualmente in sede di contrattazione parte economica.

ART.8

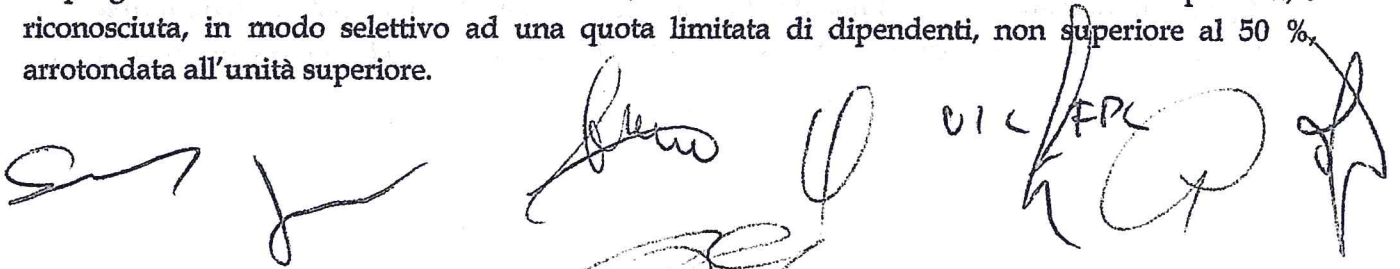
STRUMENTI DI PREMIALITÀ

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, il fondo annuale così come costituito sarà destinato a finanziare i seguenti istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, in osservanza di specifici criteri:
 - compensi e indennità varie;
 - risorse destinate a compensare la performance organizzativa, individuale e premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - progressioni economiche del personale dipendente all'interno della categoria (c.d. "progressioni orizzontali").

ART. 9

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, non superiore al 50 %, arrotondata all'unità superiore.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'VIC' and 'FPC' on the right.

3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo possono destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di progressioni economiche orizzontali.
4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
5. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Requisiti di Accesso:

- a. ai fini della partecipazione della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del periodo minimo di due anni di permanenza nella posizione economica in godimento, maturato al 31 dicembre precedente l'anno al quale si riferisce la selezione;
- b. aver conseguito nel triennio precedente a quello in cui è stata indetta la procedura per l'attribuzione della P.E.O., una valutazione media non inferiore all'80% del punteggio massimo attribuibile, in relazione alla misurazione e valutazione dei risultati del sistema di valutazione dell'Ente (parte obiettivi e parte competenze);
- c. sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che nel corso del triennio precedente a quello al quale si riferisce la selezione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto o censura;
- d. sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente alla decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno 180 giorni lavorativi effettivi per coloro che lavorano su 5 giorni settimanali e 210 per coloro che lavorano su 6 giorni settimanali, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
 - ferie e riposo compensativo;
 - assenza per infortuni per causa di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - astensione per maternità;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.
- e. i dipendenti pervenuti per mobilità da altra pubblica amministrazione potranno partecipare alla selezione solo dopo avere maturato almeno due anni di permanenza nel Comune di Santa Lucia di Serino.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'S.M.', followed by a large, stylized signature that looks like 'P. V.', then another signature that is partially legible as 'L. ...', and finally a signature that includes the name 'VIL' followed by some initials.

f. Lo scorrimento delle graduatorie e quindi l'attribuzione del passaggio economico al dipendente, avviene fino al completo esaurimento delle risorse finanziarie eventualmente assegnate nell'anno.

ART.10

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 cui al precedente art. 8, 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 ed 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 di cui al D.L.gs.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 attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate dai responsabili e dal Nucleo di Valutazione;
- f) la valutazione ai fini dell'attribuzione delle premialità avverrà secondo quanto previsto nel sistema di valutazione adottato dall'ente, in conformità a quanto disposto dalla vigente normativa.

ART.11

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 68 comma 2 lettere a) e b) del CCNL del 21.05.2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, 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;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials 'UIC' on the right.

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area mediante apposita determinazione.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione, che si caratterizza per aspetti peculiari "negativi" (quindi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità).
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

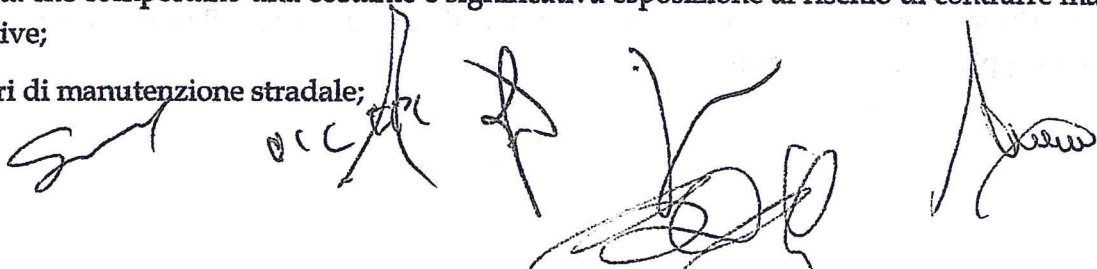
Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti al finanziamento di tale istituto, determinata sulla base della quota delle risorse a medesimo titolo erogata l'anno precedente e risultante a consuntivo

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- lavori di manutenzione stradale;



- svolgimento dell'attività esterna in luoghi che sono potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente.

Per le attività a rischio da svolgersi in questo Ente l'indice di rischio si quantifica in € 1 per ogni giorno di effettiva presenza.

ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Ai fini del precedente comma s'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 trovarsi 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 (es. indennità di turno).

L'indennità di disagio non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata: ad esempio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 4 ore al giorno o per improvvisabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni.

Le attività disagiate saranno remunerate con una indennità pari ad € 1 per ogni giorno di effettiva presenza.

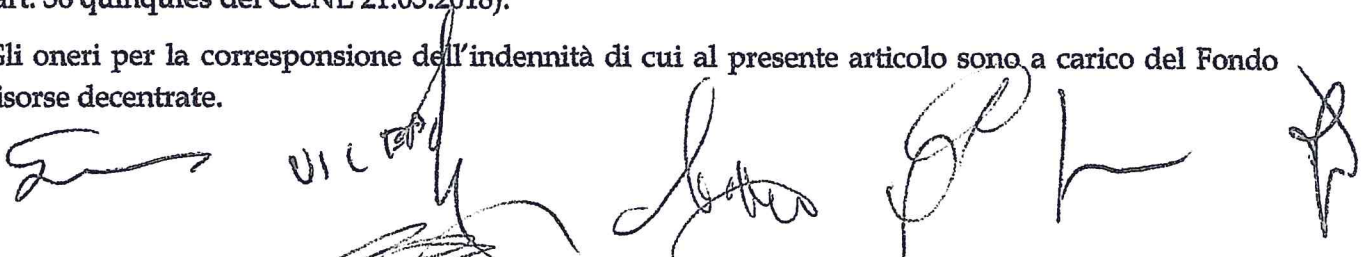
MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

Per i valori maneggiati in questo Ente si corrisponde una indennità pari ad € 1 per ogni giorno di effettiva presenza.

L'indennità di cui alla presente disposizione non è cumulabile con quella di cui al successivo art. 16 (art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018).

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'G...', followed by the initials 'VIC' and a signature that looks like 'L...'. To the right of these are two more signatures, one of which is quite stylized and resembles 'P...', and finally a signature on the far right that is partially cut off.

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1 del. CCNL 21.05.2018)

1. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.
2. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle Categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.
3. Detta responsabilità viene attribuita dai responsabili di Area, sulla base della scheda allegata, con apposito provvedimento al personale appartenente alle categorie D, C e B. Il provvedimento motivato dovrà indicare le funzioni svolte che si ricollegano ai requisiti indicati alla tabella allegata e la relativa graduazione. La corresponsione dei compensi è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni indicate nella scheda di valutazione allegato A.
4. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
5. Qualora non sia stato ancora determinato il budget assegnato alle specifiche responsabilità dal CCDI gli importi vengono assegnati sulla base del budget assegnato l'anno precedente salvo conguaglio.
6. I compensi annui per specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D, che non risultino incaricati dell'area delle posizioni organizzative, non potranno essere superiori ad € 3.000,00.
7. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la quantificazione delle somme destinate a tale istituto potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. In caso di incapienza/limitazione delle risorse l'importo delle indennità sarà proporzionalmente ridotto.
8. Gli incarichi scadono insieme con la cessazione dell'incarico di responsabile di P.O. e possono essere revocati, con atto formale e motivato dello stesso: in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi; in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato; per periodi di assenza diversi da quelli di cui al comma precedente superiori a 60 giorni continuativi; in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.
10. La modalità di erogazione di tale indennità è effettuata a consuntivo.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are initials that appear to be 'U. F. P. L.' followed by a large, stylized signature. In the center, there is a smaller signature. To the right, there is another large signature, and further right, a simple, vertical signature. The handwriting is cursive and somewhat informal.

CAPO III

COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

ART.14

COMPENSI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. In riferimento a quanto previsto dall'art.67 comma 3 del CCNL, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi di specifici atti e regolamenti vigenti nell'Ente.

ART.15

BANCA DELLE ORE

1. È istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate, nel numero massimo del 50%.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il proprio debito orario.

ART.16

CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

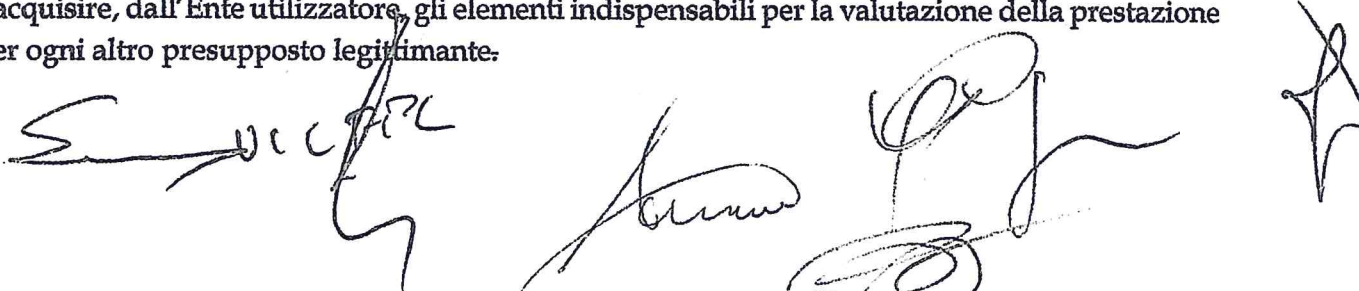
1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.

CAPO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

ART.17

PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del C.C.N.L. del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.



ART.18

PERSONALE IN GESTIONE ASSOCIATA

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato, tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

ART.19

SALUTE E SICUREZZA

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art. 15, 18 e 47 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare risorse finanziarie sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
4. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
5. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

ART.20

CLAUSOLA DI RINVIO

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, si fa rinvio alle clausole e disposizioni previste in materia dalle leggi nel tempo vigenti, dai CCNL e dai CCNQ.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including the text 'VILLI' and several illegible signatures.

SCHEMA PER ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
(art. 70 quinquies comma 1 del. CCNL 21.05.2018)

Trattasi di incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato (svolgimento di specifici compiti che comportano responsabilità di gruppo o di procedimento).(ARAN RAL-1564-Orientamenti applicativi).

L'indennità di che trattasi è commisurata al concreto esercizio di mansioni di responsabilità con esclusione dei periodi di congedo parentale e dei periodi di malattia con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008 n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2006 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

L'ammontare complessivo da destinare alle indennità per specifiche responsabilità, prevede come limite massimo individuale così come stabilito.

L'indennità di cui sopra è onnicomprensiva di qualsiasi altra indennità per particolari responsabilità o professionalità previste dalle normative vigenti. Possono essere cumulati diversi compensi solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti, comunque non superiori ai limiti massimi previsti.

Ciascun Responsabile di settore elabora e presenta una proposta contenente l'elenco delle "specifiche responsabilità" che, ove assegnate ad un singolo dipendente, possono comportare l'attribuzione dell'indennità in oggetto.

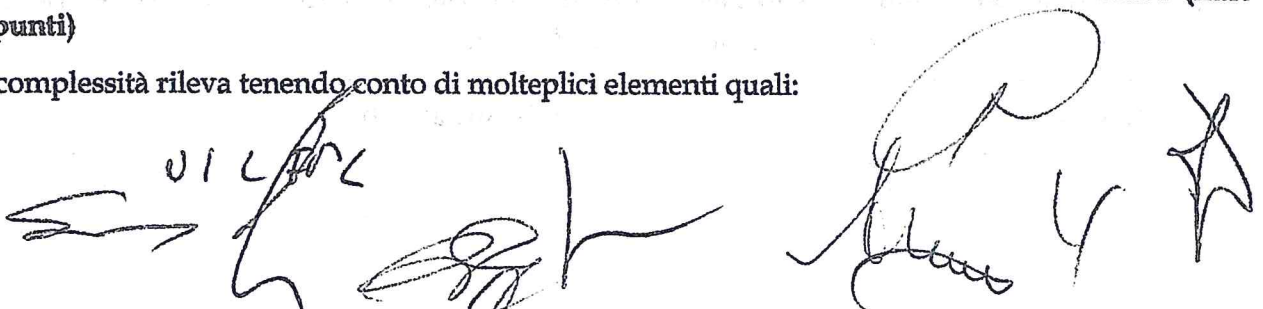
In sede di conferenza dei Responsabili di settore, costituito da tutti i responsabili di posizione organizzativa dipendenti del Comune, coordinati dal Segretario comunale, procede all'eventuale integrazione o modifica delle proposte iniziali, all'individuazione definitiva delle specifiche responsabilità tenendo conto delle risorse disponibili e all'assegnazione del punteggio per la graduazione delle indennità.

L'attribuzione avverrà previa individuazione da parte dei Responsabili di Settore della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che comportino specifiche responsabilità da parte del personale individuato, documentata da una relazione sull'attività svolta e sulla base dei seguenti criteri:

- 1) Complessità dell'incarico in relazione al grado di responsabilità (max 50 punti)
- 2) Livello di autonomia (max 34 punti)
- 3) Numero dei destinatari dei provvedimenti (max 8 punti)
- 4) Valenza economica dell'attività gestita (max 8 punti)

COMPLESSITA' DELL'INCARICO IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA' (max 50 punti)

La complessità rileva tenendo conto di molteplici elementi quali:

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'VILLO'. To its right, there are several other signatures, including one that looks like 'L. ...' and another that is more stylized. On the far right, there are initials 'Y' and 'R'.

- la farraginosità e la continua evoluzione del quadro normativo, la mancanza di univoci orientamenti giurisprudenziali in materia, la stratificazione delle fonti normative;
- attività che richiedono competenze specialistiche di rilievo, intese come necessità di specifiche competenze tecniche e/o amministrative, di frequente aggiornamento, di formazione professionale specifica;
- necessità di conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi;
- elevato livello di discrezionalità amministrativa e/o tecnica distinguendo tra atti e procedure standardizzate da quelli non definibili.

Punteggio	Descrizione sintetica
Da 41 a 50 punti	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire uno o più procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, previsti da leggi o regolamenti, che comportano un notevole rilievo esterno nonché rapporti con il pubblico ed interorganici (rapporti con istituzioni e altri enti, organi giurisdizionali ,ecc.). Particolare rilievo è dato alle attività svolte per strutture organizzative diverse da quelle di appartenenza.
Da 31 a 40 punti	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire uno o più procedimenti complessi, anche se ripetitivi, previsti da leggi o regolamenti, che comportano un rilievo esterno. Tali incarichi possono comportare anche relazioni e rapporti interorganici (rapporti con istituzioni e altri enti, organi giurisdizionali,ecc.). Particolare rilievo è dato alle attività svolte per strutture organizzative diverse da quelle di appartenenza.
Fino a 30 punti	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività, previste da leggi o regolamenti, per la realizzazione delle quali è necessario gestire uno o più procedimenti ripetitivi che possono avere un rilievo anche esterno all'Ente o struttura di appartenenza. Particolare rilievo è dato alle attività svolte per strutture organizzative diverse da quelle di appartenenza.

LIVELLO DI AUTONOMIA (max 34 punti)

Livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni assunte dal proprio Responsabile di Area e, più in generale, dall'Ente.

Punteggio	Descrizione sintetica
-----------	-----------------------

012

[Handwritten signatures and scribbles]

Da 26 a 34 punti	Si attribuiscono ai dipendenti che agiscono con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.
Da 16 a 25 punti	Si attribuiscono ai dipendenti che agiscono in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di attività definite e secondo una prassi consolidata
Fino a 15 punti	Si attribuiscono ai dipendenti che svolgono incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza.

NUMERO DEI DESTINATARI DEI PROVVEDIMENTI (max 8 punti)

Punteggio	Descrizione sintetica
8 punti	Procedimenti che si rivolgono a tutta la cittadinanza e/o a minori e/o diversamente abili
Da 5 a 7 punti	Procedimenti che si rivolgono ad un numero di destinatari superiore a 100
Da 2 a 4 punti	Procedimenti che si rivolgono ad un numero di destinatari inferiore a 30
1 punto	Procedimenti che si rivolgono ad un solo destinatario

VALENZA ECONOMICA DELL'ATTIVITÀ GESTITA (max 8 punti)

Punteggio	Descrizione sintetica
8 punti	Procedimenti con valenza economica superiore a 150mila euro
Da 5 a 7 punti	Procedimenti con valenza economica compresa tra 50mila e 150mila euro a cinquecentomila euro
Da 2 a 4 punti	Procedimenti con valenza economica compresa tra 5mila e 50mila euro a cinquecentomila euro
1 punto	Procedimenti con valenza economica compresa tra mille euro fino a 5mila euro

Al punteggio ottenuto da ciascun dipendente ai sensi del precedente schema si applica un moltiplicatore che tiene conto della categoria contrattuale di appartenenza del lavoratore e delle relative declaratorie secondo quanto riportato nella sottostante tabella, fermo restando che il punteggio minimo necessario per l'attribuzione dell'indennità è pari a 50 punti:

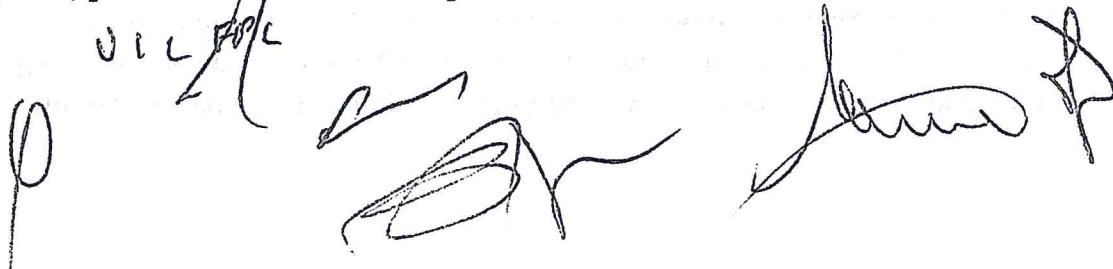
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large '4' on the right side.

categoria	moltiplicatore
B	1,10
C	1,05
D	1

Il compenso lordo attribuibile nei limiti delle risorse a disposizione una volta applicato il moltiplicatore è graduato in base alla categoria contrattuale di appartenenza secondo la seguente tabella:

Categoria	Punteggio ottenuto	Compenso annuo lordo
B	Da 60 a 70 punti	Da €300,00 a €500,00
	Da 71 a 75	Da 501 a 700
	Da 76 a 80	Da 701 a 900
	Da 81 a 85	Da 901 a 1100
	Da 86 a 90	Da 1101 a 1300
	Da 91 a 95	Da 1301 a 1500
	Oltre 95	Da 1501 a 1750
C	Da 60 a 65 punti	Da €400,00 a €700,00
	Da 66 a 70	Da 701 a 1000
	Da 71 a 75	Da 1001 a 1300
	Da 76 a 80	Da 1301 a 1500
	Da 81 a 85	Da 1501 a 1800
	Da 85 a 90	Da 1801 a 2000
	Da 91 a 95	Da 2001 a 2300
	Da 96 a 100	Da 2301 a 2500
D	Da 60 a 65 punti	Da €500,00 a €800,00
	Da 66 a 70	Da 801 a 1200
	Da 71 a 75	Da 1201 a 1500
	Da 76 a 80	Da 1501 a 1800
	Da 81 a 85	Da 1801 a 2100
	Da 86 a 90	Da 2101 a 2400
	Da 91 a 95	Da 2401 a 2700
	Da 96 a 100	Da 2701 a 3000

I compensi di cui al presente articolo sono revocabili in corso di anno e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate rilevabili dalle sottoscrizioni degli atti/provvedimenti adottati e liquidate entro il mese di marzo dell'anno successivo.



**IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE DELLA COMUNITÀ MONTANA ALBURNI**

PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2019

Le parti,

- preventivamente, prendono atto delle linee di indirizzo fornite dalla Giunta comunale relative all'utilizzo del fondo, come da deliberazione n. 40 del 18.11.2019, esecutiva, che qui si intende richiamata a formarne parte integrante e sostanziale;
- successivamente, esaminano la quantificazione definitiva del fondo così come costituito dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria con determinazione dirigenziale n. 69 del 24.09.2019, che qui si richiama a formarne parte integrante e sostanziale.

Le Organizzazioni Sindacali rappresentano la grave situazione che investe il personale dipendente che da circa due mesi non percepisce stipendio, chiedono pertanto il superamento di queste criticità.

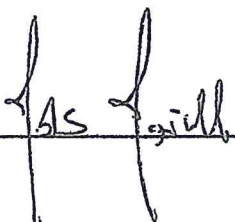
Le parti esaminano la proposta delle RR.SS.UU. di ripartizione del fondo disponibile per l'annualità economica 2019, proposta schematicamente indicata di seguito:

		Proposta ripartizione fondo 2019	
Ripartizione fondo 2019		Beneficiari	
	Art. 33 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	Servizi tecnici	20.000,00
Destinazioni da regolare in sede di contrattazione integrativa			26.381,00
1	Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro (ex disagio)	Guardie ambientali	1.320,00
2	Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro (ex maneggio valori)	Ragioneria	400,00
3	Specifiche responsabilità	Area tecnica Area contabile Area foreste	9.000,00
3	Art. 11 - Performance individuale ed organizzativa	Tutte le Aree	15.661,00

ritengono condivisibile la proposta di destinazione somme anno 2019.

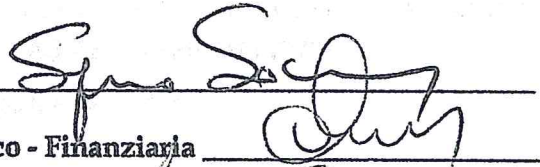
LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Dott. Fabio Fariello

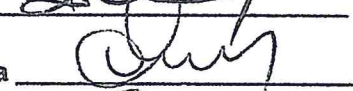


i componenti della delegazione di parte pubblica

Sig. Sergio Somma - Resp. Area Amministrativa



dott. Serafino Pugliese - Resp. Area Foreste/Economico - Finanziaria



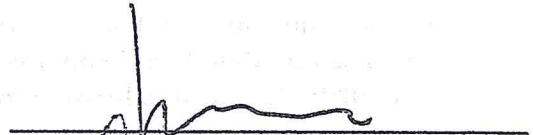
geom. Luciano Cennamo - Resp. Area Tecnica



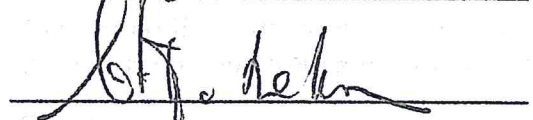
E le seguenti Organizzazioni Sindacali:

Organizzazioni Sindacali Territoriali

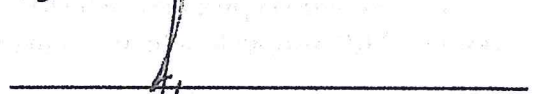
Sig. Guido Monaco - CISL - FP



Sig. Antonio De Rosa - CGIL - FP



Sig. Carlo Astone - UIL - FP



RSU Aziendale

Sig. Biagio Guadagno

