



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ROSCIGNO PER L'ANNO 2020**

In data 09 Dicembre 2020, alle ore 12,30 presso il Comune di Roscigno, tra:

Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica nella persona del Segretario Comunale
Dott. Carlo Onnembo 


E le seguenti Organizzazioni Sindacali:

Organizzazioni Sindacali Territoriali

CISL FP sig. Vincenzo Della Rocca (firmatarie a distanza) 

CGIL FP sig. Alfonso Rianna (firmatarie a distanza) 

UIL FPL sig. Raffaele Giordano (firmatarie a distanza)

RSU sig.ra Angelina Resciniti 

Premesso che

- ✓ Con deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 26/10/2020 si è provveduto a costituire la delegazione trattante di parte pubblica al fine di avviare il negoziato per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2020 presso il Comune di Roscigno;
- ✓ Con deliberazione di Giunta Comunale n. 120 del 26/10/2020 l'organo esecutivo forniva alla delegazione trattante gli indirizzi prodromici al negoziato;
- ✓ Con determinazione n. 240 del 13/11/2020 è stato costituito il fondo per il salario accessorio rispettando le prescrizioni del nuovo C.C.N.L. di comparto che ha novellato la materia;
- ✓ al termine della fase negoziale le parti hanno raggiunto una ipotesi del contratto decentrato integrativo per l'anno 2020, in data 16 novembre 2020;
- ✓ l'ipotesi di accordo decentrato integrativo, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa, è stata inviata per il prescritto parere, all'Organo di Revisione Contabile;
- ✓ l'Organo di Revisione Contabile in data 07.12.2020 ha inviato il summenzionato parere, acquisito al protocollo al n. 5969;
- ✓ Con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 07/12/2020 v'è stata la presa d'atto dell'ipotesi e l'autorizzazione alla stipula del contratto definitivo.

Titolo I°

Disposizioni generali

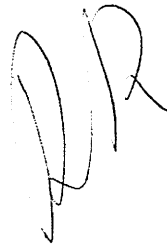
Art. 1

Premessa



1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali", richiamano la disciplina avente ad oggetto la contrattazione decentrata integrativa prevista dal nuovo CCNL 2016/2018 siglato in data 21.05.2018.
La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie stabilite dall'articolo 7 del CCNL di comparto 2016/2018.
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello e disciplinati dal nuovo CCNL 2016/2018 siglato in data 21.05.2018.

all'ISL/FP



Art. 2

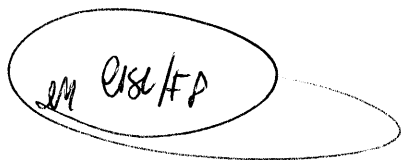
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

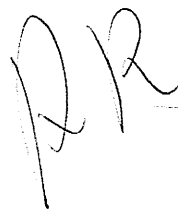
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale dipendente del Comune di Roscigno e **disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.**
Sono destinatari del contratto decentrato i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato avrà **efficacia triennale per la parte normativa ed annuale per la parte economica.**
3. Per il personale **comandato o distaccato** si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Sono fatte salve eventuali **modifiche o integrazioni derivanti da:**
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

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.7 del CCNL del 21.05.2018 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;
 - c) dal **Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere
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.
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.**





Art.
4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti precisano:
"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. Nel caso 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 contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

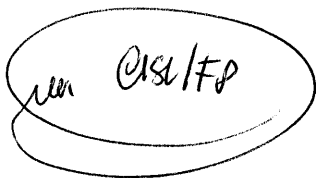
UNA CISL/FP

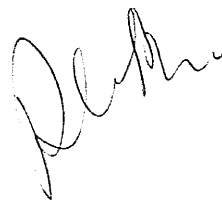
Comune di Roscigno prot. n. 0006002 del 09-12-2020 partenza

-  
3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
- a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
5. 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;
 - organismi paritetici di partecipazione.
6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
7. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascun ente adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.
- L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

Art.
6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

 *CSL/FP*



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

Materie oggetto di contrattazione

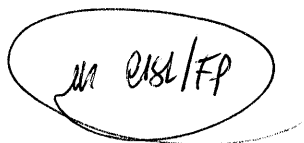
1. Sono oggetto di contrattazione integrativa ai sensi del comma 4, articolo 7 del CCNL 2016/2018 :

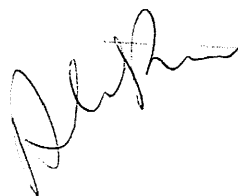
- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

2024 CISL/FP

- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni reperibili nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.







Art.
8
Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermo restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il CCNI, 21 maggio 2018 prevede il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art.
9
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaurienti e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi.
L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro,
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa.

M. ESU/FP

RR

TITOLO
III°

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art.
10

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNL 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 CCNL.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno **tre giorni prima**. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto **entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici**.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio 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 da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai **servizi minimi indispensabili** nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

μ CISC/FP

- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del CCNL CCNL 21 maggio 2018;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

M. Cisi/FP

[Signature]

[Signature]

Art.
11

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. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite **fax** o a mezzo di posta **elettronica certificata** e successivamente protocollate.

M USC/FP

TITOLO
IV°

Forme di partecipazione

Art.
12

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 è costituito 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. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e 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 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

Mr. USC/FP

RR

TITOLO V
Disposizioni diverse



Art.
13

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 videoterminali.
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.
6. La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi**.

Mr OKI /FP

PP



Formazione ed aggiornamento professionali

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.

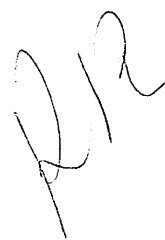
2. A tal fine l'Ente, per le annualità di vigenza del presente contratto, destina opportune risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDL, 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;
- 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 gli utenti** 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 **prevenzione degli infortuni** e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei **rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**, del datore di lavoro, del **responsabile della sicurezza** e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008, del componente il **servizio di protezione/prevenzione** se istituito;



- 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, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art.
15

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 pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.

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

M. Rossi FP

RR



Art.
16

Ferie

1. I turni di ferie sono predisposti dal Segretario Comunale, nel rispetto delle indicazioni fornite dai dipendenti nelle relative domande, compatibilmente con le esigenze di servizio.
2. Ai fini di cui al comma precedente, entro il mese di Aprile di ciascun anno, ogni dipendente presenterà al suddetto Segretario generale il periodo durante il quale intende fruire delle ferie, relativamente all'arco temporale 1/6 - 30/9.
3. Entro e non oltre il mese di Maggio dello stesso anno, è predisposto, a cura del Segretario generale, il piano ferie.
4. Eventuali variazioni tra le richieste avanzate dal dipendente e i turni effettivamente predisposti, e la non concessione per esigenze di servizio, dovranno avvenire con criterio di rotazione, nel senso che coloro che subiranno le variazioni avranno diritto di scelta nell'anno successivo.
5. Il dipendente a cui viene comunicata la variazione del periodo di ferie richiesto o la non concessione per esigenze di servizio, fermo restando il diritto di scelta nell'anno successivo, conserva la facoltà di modificare la richiesta che dovrà essere ripresentata entro 15 gg. dalla comunicazione. La richiesta sarà accolta compatibilmente con le esigenze di servizio.
6. Il provvedimento di variazione delle richieste e quello di non concessione delle ferie per esigenze di servizio, deve essere particolarmente motivato.
7. La domanda per la fruizione delle ferie nell'arco temporale 1/1 - 31/5 e 1/10 - 31/12 è presentata almeno 5 giorni prima della decorrenza delle stesse.
8. Qualora entro il mese di Ottobre il dipendente non abbia fatto richiesta di usufruire delle ferie dell'anno in corso, il Segretario Comunale, provvederà a fissare d'ufficio il periodo di fruizione delle stesse entro il 31 dicembre. Tale termine potrà essere prorogato solo per motivate esigenze di servizio.

LA CISL/FP

TITOLO IV
Parte Economica



Art.
17

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'Amministrazione comunale sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Art.
18

Risorse destinate al pagamento dell'indennità Condizioni di Lavoro

1. Gli enti corrispondono un' 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.
2. 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.

Nel Comune di Roscigno le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti per il maneggio valori :

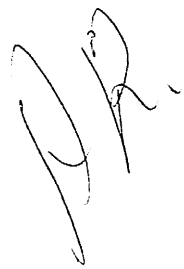
Elenco profili:

= agenti contabili

Risorse necessarie Totale € 300,00

unità n. 1

ME RISCI/FS



Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL del 21.05.2018, 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 € 3.000
2. Le parti convengono, in applicazione del comma precedente, che l'attribuire dell'indennità per specifiche responsabilità avvenga secondo i criteri di seguito specificati:
- 3.

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

-
- 1) APPARTENENZA ALLA CATEGORIA – Max. 40 punti
 - 2) COMPLESSITÀ DELL'INCARICO IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITÀ – Max. 30 punti
 - 3) LIVELLO DI AUTONOMIA – Max. 30 punti

1) APPARTENENZA ALLA CATEGORIA

Massimo Punti 40

Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D e C non incaricati di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e investiti di compiti che comportano specifiche responsabilità

Massimo Punti 35

Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria B e investiti di compiti che comportano specifiche responsabilità

2) COMPLESSITÀ DELL'INCARICO IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITÀ

La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa e/o tecnica del dipendente, distinguendosi i casi in cui le procedure e gli atti sono standardizzati da quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversificata e non definibile.

M. Risc/FP

P/R

Art.
20

Progressioni Economiche orizzontali

Le parti stabiliscono la previsione, per l'esercizio 2020, di n. 1 progressione economica orizzontale per il personale avente titolo, nel pieno rispetto delle previsioni di legge e contrattuali e con decorrenza 01.06.2020.

Importo: € 875,00

Art. 21

Incentivi di produttività (Performance individuale)

La restante parte del fondo è destinata all'incremento della produttività delle risorse esterne e viene erogata sulla base delle schede di valutazione allegata allo SMIVAP ed ai progetti obiettivo assegnati alle singole risorse umane.

Art. 22

Disposizioni finali

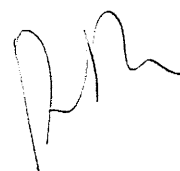
1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

Roscigno (SA) 11/09/2020

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



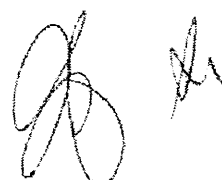
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:



Si attribuiscono ai dipendenti che, nell'esercizio delle responsabilità, hanno un modesto livello di autonomia operativa, in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile dell'area in cui il dipendente è incardinato.

PUNTEGGI>INDENNITÀ

PUNTI da 45 a 50 =	fino ad euro 600,00
PUNTI da 51 a 60 =	fino ad euro 1.000,00
PUNTI da 61 a 70 =	fino ad euro 1.500,00
PUNTI da 71 a 80 =	fino ad euro 2.000,00
PUNTI da 81 a 90 =	fino ad euro 2.500,00
PUNTI da 91 a 100 =	fino ad euro 3.000,00



3. 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.

4. 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.

5. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità risulta, pari ad euro **5.000,00**.

6. 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.

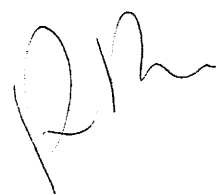
Gli incarichi per specifiche responsabilità conferiti cessano allo scadere dell'anno solare. Essi possono essere revocati da parte del Responsabile incaricato di p.o. competente a seguito di:

- conferimento di incarico di p.o.;
- ristrutturazione organizzativa;
- adozione di provvedimenti disciplinari superiori alla censura;
- collocazione in aspettativa di lungo periodo (superiore a sei mesi).

Gli incarichi per specifiche responsabilità cessano per:

- dimissioni e/o cessazione dal servizio (in questo caso, si considera mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno quindici giorni);
- trasferimento ad altro servizio o ufficio;
- collocamento in posizione di comando o di distacco presso altro ente.

CSL/FP



AB

Massimo Punti 30

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, che comportano un notevole rilievo esterno nonché rapporti interorganici (rapporti con istituzioni e altri enti, organi giurisdizionali, ecc.). I dipendenti sono investiti di compiti di coordinamento e dotati di un elevato livello di discrezionalità amministrativa e/o tecnica.

Massimo Punti 25

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, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza. Tali incarichi comportano anche relazioni e rapporti interorganici (rapporti con istituzioni e altri enti, organi giurisdizionali, ecc.). I dipendenti sono dotati di un discreto livello di discrezionalità amministrativa e/o tecnica.

Massimo Punti 15

Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire uno o più procedimenti ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza. I dipendenti sono dotati di un modesto livello di discrezionalità amministrativa e/o tecnica.

3) LIVELLO DI AUTONOMIA

Massimo Punti 30

Si attribuiscono ai dipendenti che, nell'esercizio delle responsabilità, hanno un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nell'attività di supporto tecnico alle decisioni che l'Ente assume.

Massimo Punti 20

Si attribuiscono ai dipendenti che, nell'esercizio delle responsabilità, hanno un limitato livello di autonomia operativa, in quanto svolgono programmi operativi definiti ed agiscono in virtù di prassi consolidate.

Massimo Punti 10

ME OR / EP

JP

Comune di Rosciano prot. n. 0006009 del 09-12-2020 partenza