



Comune di Belvì

Provincia di Nuoro

-----oOo-----

IPOTESI DI NUOVA PIATTAFORMA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO PARTE NORMATIVA

Il giorno **20/06/2013**, alle ore **11:30**, ha avuto luogo l'incontro per la definizione dell'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte normativa, del personale non dirigente del Comune di Belvì relativo all'anno 2013,

tra

il **Comune di Belvì** nella persona della D.ssa Piera Pisano, Segretario Comunale, Presidente e componente unico della delegazione trattante del medesimo Ente

e

le seguenti **OO.SS.** territoriali (firmatarie del CCNL di comparto) e le **RSU** aziendali nelle persone dei Signori:

CGIL – FP	Territoriale	- Assente
CISL – FPS	“	- Luciano Boi
UIL – FPL	“	- Assente
CSA Regioni e AA.LL.	“	- Assente
DICCAP	“	- Assente
RSU	Aziendale	- Agostino Onano

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Belvì, parte normativa, del personale non dirigente del Comune di Belvì relativo all'anno 2013

La delegazione pubblica Il presidente - f.to: D.ssa Piera Pisano

CISL – FPS Territoriale - f.to: Luciano Boi

RSU Aziendale - f.to: Agostino Onano



Comune di Belvì

Provincia di Nuoro

---oOo---

IPOTESI DI NUOVA PIATTAFORMA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2013

PARTE NORMATIVA

Premessa	5
Art. 1 - Oggetto e durata.....	7
Art. 2 - Procedure per la sottoscrizione del contratto	8
Art. 3 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	8
(artt. 31 e 32 CCNL 22/01/2004)	8
Art. 4 - Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale – criteri generali delle metodologie di valutazione – criteri di ripartizione delle risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività individuale (art. 37 CCNL 22 gennaio 2004).	9
Art. 5 - Progressioni economiche all'interno della categoria (progressioni orizzontali)	12
Art. 6 - Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione di compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17 comma 2 lett. d), e), f), i).....	13
6.1 Indennità di disagio.....	13
6.2 Indennità di rischio.....	13
6.3 Indennità maneggio valori.	14
6.5 Indennità per particolari responsabilità	15
6.6 Indennità di turno.....	16
6.7 Reperibilità.....	16
6.8 Indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno.	16
6.9 Indennità per particolari figure professionali	16
6.10 Lavoro straordinario.....	16
Art. 7 - Compensi finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultato previsti da specifiche disposizioni di legge	18
7.1 Fondo per il recupero dell'evasione fiscale (ICI), art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. 446/1997.....	18
7.2 Incentivazione per la progettazione ex art. 92 DLgs. 163/2006.	18
Art. 9 - Servizi essenziali	18

Art. 10 - Servizio sostitutivo della mensa20

Art. 11 - Pari opportunità20

Art. 12 - Interpretazione autentica21

Art. 13 - Norme finali e transitorie.....21

TABELLA A22

TABELLA B23

Premessa

Le parti si impegnano a perseguire nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata i seguenti obiettivi prioritari:

- Miglioramento della qualità del lavoro, fornendo anche ai dipendenti nuove opportunità di sviluppo professionali, rafforzando la motivazione al lavoro degli stessi ed il loro senso di appartenenza all'Ente, attraverso un sistema di regole e di valori condivisi;
- Realizzare un sistema di valorizzazione del personale fondato su:
 1. individuazione dei contributi quali quantitativi attesi dal prestatore di lavoro;
 2. individuazione del sistema premiante che l'Ente è in grado di garantire
 3. definizione di criteri per una corretta metodologia di rilevazione delle prestazioni rese dai dipendenti, del livello di accrescimento della loro professionalità e del contributo fornito al miglioramento dell'Ente;
 4. definizione di regole e di modalità di correlazione tra risultati conseguiti dalle strutture organizzative in cui l'Ente si articola e quadro complessivo delle ricompense che possono essere erogate.
- Individuare i presupposti gestionali per garantire una qualità della vita lavorativa dei dipendenti e del loro benessere sul posto di lavoro, con particolare attenzione alle condizioni ambientali, capaci di rispondere alle esigenze dei lavoratori e di offrire loro spazi di adeguati di autonomia e di riconoscimento. In questo senso l'Amministrazione si impegna a:
 1. Rispondere alla domanda di personalizzazione, valorizzando la specificità dei singoli lavoratori, sia rispetto alle responsabilità assunte che alle prestazioni effettivamente rese, sia rispetto al potenziale in loro possesso, precisando la relazione tra responsabilità, qualità della prestazione e sistemi di retribuzione e di carriera;
 2. Costruire l'identità professionale e senso di appartenenza, attraverso una più stretta relazione tra organizzazione del lavoro e consapevolezza del proprio ruolo, con la costruzione di valori condivisi ma anche e soprattutto attraverso una condivisione degli obiettivi;

3. Correlare la motivazione del personale con la propensione al cambiamento dell'Amministrazione, sviluppando l'innovazione sia organizzativa che tecnologica attraverso il coinvolgimento dei dipendenti, utilizzando la flessibilità operativa ed anche la responsabilizzazione individuale;
 4. Sviluppare la capacità di attenzione dei responsabili di posizione organizzativa verso i propri collaboratori;
 5. Stanziare, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e le previsioni normative e nel pieno rispetto dei vigenti CCNL di comparto in materia, adeguate risorse per assicurare effettivi incrementi delle disponibilità economiche da destinare ai vari sistemi incentivanti del personale dipendente anche attraverso l'abbattimento delle spese di gestione con appositi piani di razionalizzazione della spesa da approvare annualmente per l'individuazione di risorse da destinare agli operatori che tali risparmi hanno consentito.
-
- affermare il valore sociale del lavoro pubblico che consente la difesa dei diritti sociali e la realizzazione delle funzioni e delle attività amministrative proprie degli Enti Locali limitando i processi di esternalizzazione e privatizzazione dei servizi solamente alle situazioni economicamente vantaggiose e compatibili con l'interesse pubblico;
 - sviluppare le politiche per la limitazione del lavoro precario, ove sia possibile, per assicurare diritti e tutele omogenee nei luoghi di lavoro e per dare stabilità alle funzioni pubbliche che i lavoratori degli Enti Pubblici assicurano;
 - migliorare l'organizzazione del lavoro valorizzando il ruolo di controllo delle rappresentanze sindacali sull'organizzazione del lavoro e favorendo relazioni sindacali capaci di produrre significati e valori comuni anche su specifici problemi o sui percorsi di crescita professionale, di formazione continua e di miglioramento complessivo della condizione lavorativa dei dipendenti;
 - Perseguire un'adeguata politica degli orari che possa cogliere al meglio l'obiettivo del livello massimo di qualità e quantità dei servizi rispetto alle risorse umane a disposizione e, attraverso la flessibilità, coniugare le esigenze dell'amministrazione con le esigenze di vita dei lavoratori.

Art. 1 - Oggetto e durata

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL 22 gennaio 2004, nonché alla richiamata conferma delle relazioni sindacali previste dal CCNL 1° aprile 1999 e successive modifiche ed integrazioni e si applica al personale dell'Amministrazione Comunale di Belvì, appartenente alle categorie A, B, C, D dell'ordinamento professionale vigente (C.C.N.L. 31/03/1999), con rapporto di lavoro subordinato sia a tempo indeterminato che determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato od utilizzato a tempo parziale.

2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo hanno decorrenza dalla mezzanotte del giorno della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione di date in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipula di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL di comparto che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le relative eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su questo ultimo.

3. Le parti si incontrano annualmente per determinare l'accordo sulla ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie dei fondi di cui all'art. 31, commi 2 e 3 del CCNL 22/01/2004, per l'esecuzione del presente contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali di comparto e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione che devono comunque tenere conto delle previsioni contrattuali e degli impegni sottoscritti. Le eventuali risorse aggiuntive dovranno essere supportate precise schede che individuino con precisione gli obiettivi particolari previsti per l'utilizzo dell'eventuale incremento dell'1,2% da calcolarsi sul monte salari 1997, l'ampliamento e il miglioramento dei servizi per l'applicazione del comma 5 art. 15 CCNL 01/04/1999, le risorse previste da specifiche leggi comprendendo in questo il contributo per la produttività del personale degli enti locali per la delega di funzioni agli enti di cui alla L.R. 19/1997. Tali schede e relazioni dovranno far parte integrante della relazione tecnico finanziaria da allegare al contratto annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate da sottoporre al parere del revisore comunale dei conti.

Per consentire l'immediata liquidazione fin dall'inizio d'anno, le parti completano l'accordo sulla ripartizione entro il 31 gennaio di ogni anno. Fino alla sottoscrizione del nuovo contratto annuale per la ripartizione dei predetti fondi è possibile l'erogazione e l'impegno delle somme limitatamente agli emolumenti fissi e continuativi (progressioni, indennità di comparto).

Art. 2 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace quando sia firmato dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale, acquisito il parere del revisore dei conti, ai sensi delle vigenti disposizioni di CCNL in materia e, per la parte sindacale, da almeno una, da alcune o da tutte, le seguenti componenti:

- OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. 11 aprile 2008;
- R.S.U.

2. Gli uffici ed i servizi preposti del Comune di Belvì attueranno il presente contratto collettivo integrativo decentrato senza ulteriori autorizzazioni da parte dell'Amministrazione, essendo lo stesso immediatamente esecutivo dalla mezzanotte del giorno della sua sottoscrizione definitiva.

Art. 3 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(artt. 31 e 32 CCNL 22/01/2004)

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (art. 31 del CCNL 22/01/2004 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione, nel rispetto del contratto nazionale, delle previsioni normative relative a specifici incentivi, relativamente alle richieste e agli accordi decentrati con le rappresentanze sindacali, con determinazione del responsabile del Settore Personale, vistata dal responsabile del Settore Finanziario e sottoposta al visto del revisore. Tale determinazione è oggetto di verifica successiva da parte delle OO.SS e della R.S.U, entro il mese di gennaio in occasione della sessione di contrattazione annuale sulla ripartizione delle risorse del fondo per i vari incentivi.

2. Il fondo è composto da una parte definita "**Risorse certe e stabili**" (art. 31 comma 2) e da una parte di "**Risorse eventuali e variabili**" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni di legge previste e le disponibilità finanziarie dell'Amministrazione sulla base di quanto disposto dai vigenti CCNL di comparto in materia con le modalità di cui al precedente art. 2;.

3. Le risorse finanziarie del predetto fondo così determinate vengono ripartite annualmente nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34,35, 36, 37 del vigente CCNL 22.1.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
- mantenere e/o integrare nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35 CCNL 22/01/2004);
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. B, C e di Cat. D, quest'ultimo non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 7, comma 1, del CCNL 09/5/2006);
- compensare le particolari responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale del responsabile competente dell'Ente (art. 36, comma 2 del CCNL 22/01/2004);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni eventualmente concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, etc.);
- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui al predetto CCNL (rischio, disagio, maneggio valori, etc.);
- di mantenere, nel limite consentito dal fondo, le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti inerenti la produttività individuale, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione per il conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22/01/2004).

Art. 4 - Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale – criteri generali delle metodologie di valutazione – criteri di ripartizione delle risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività individuale (art. 37 CCNL 22 gennaio 2004)

1. Le parti convengono che alla gestione della produttività individuale venga destinata la maggior quota possibile delle risorse destinate alle politiche incentivanti per la sua importanza sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati e sulla premialità dell'impegno e professionalità dei singoli lavoratori.

2. I criteri applicativi dell'istituto devono essere ispirati ai seguenti principi fondamentali:

- capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini;

- corresponsione di incentivi a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati e tenuto conto del livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel piano delle performance e nel PEG, ad opera del nucleo di valutazione;
- graduazione degli incentivi economici sia in base alle diverse categorie di riferimento sia alla tipologia, quantità e qualità del lavoro assegnato ad ogni singolo dipendente.

3. Il sistema di valutazione delle prestazioni, che dovrà avere quale finalità principale quella di strumento di miglioramento gestionale, dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nell'Ente. Per questi motivi dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità e al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre unità organizzative dell'Ente, e particolarmente la disponibilità nei confronti dell'utenza.

4. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi vengono assegnate ai vari Settori in funzione del personale assegnato, della qualità e quantità degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione dell'Ente e, in particolare, specificati per ciascun Settore nelle schede di dettaglio del Piano delle performance e del Piano Esecutivo di Gestione, strumenti che indicano le modalità organizzative e una nuova cultura di lavoro che è legata alla programmazione e pianificazione dell'organizzazione tenendo conto delle esigenze dell'utenza, degli obblighi e scadenze normative, degli obiettivi strategici degli esecutivi, delle risorse umane ed economiche a disposizione.

5. Il sistema di incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi assegnati con il Piano delle performance e il P.E.G. annuali. Obiettivi e risorse saranno assegnate ai vari responsabili d'Area per la loro attuazione ed utilizzo.

6. Per il calcolo del premio individuale si dovrà tener conto dei seguenti parametri relativi alle varie categorie:

- CATEGORIA A: 100
- CATEGORIA B: 150
- CATEGORIA C: 200
- CATEGORIA D: 250

7. Le risorse assegnate alla produttività collettiva e di risultato saranno divise in due parti:

- Il 50% costituirà il riferimento del calcolo del premio collegato ai parametri di cui al punto 6.; il restante 50% verrà assegnato in base alla tipologia, complessità, rilevanza esterna delle funzioni assegnate ai singoli dipendenti. Il livello basso ha l'assegnazione di altri 50 punti parametrici; quello medio 100; quello alto 150.

Con l'individuazione e assegnazione di ulteriori punti parametrici da sommare a quelli relativi alla categoria si otterrà il premio massimo individuale per la produttività collettiva e di risultato. La parametrizzazione che precede dovrà derivare da apposita conferenza dei servizi con i responsabili, il segretario comunale, il nucleo di valutazione. Della pesatura, adeguatamente documentata, dovrà essere data notifica sia agli interessati che alle OO.SS. e RSU che hanno dieci giorni di tempo per eventuali chiarimenti e richieste di modifica motivate.

- Completate le verifiche di cui al punto precedente, del punteggio definitivo riferito alla "pesatura" della prestazione dovrà essere data preventiva informazione alle rappresentanze sindacali e ai dipendenti interessati.

In ogni caso, i responsabili dell'attuazione dei piani di attività coinvolgeranno tutti i dipendenti dell'unità di lavoro di loro responsabilità sull'attività e gli obiettivi annuali programmati e sull'andamento degli stessi. A tal fine sono previsti due momenti di verifica durante il corso dell'anno, ad aprile e a settembre, per il controllo dell'andamento e per eventuali modifiche e interventi sui problemi riscontrati, per una prima valutazione provvisoria sui singoli dipendenti che consenta ai responsabili di segnalare gli eventuali scostamenti e ai dipendenti di intervenire su di essi.

8. Al termine dell'anno ed entro gennaio dell'anno successivo, a seguito della chiusura delle valutazioni del nucleo di valutazione e nell'ambito delle risorse assegnate ad ogni Settore, ciascun responsabile, utilizzando le apposite schede previste dal vigente sistema di valutazione del Comune di Belvì approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 23/12/2011 (che ai fini del presente contratto integrativo, qui si intende integralmente trascritto e accettato dalle parti in attesa della verifica sulle parti demandate esclusivamente alla contrattazione decentrata che saranno oggetto di opportuna revisione), provvederà a valutare il personale dipendente appartenente al proprio Settore in base al grado di realizzazione degli obiettivi assegnati ed alla prestazione lavorativa dell'interessato ed al comportamento organizzativo dello stesso, anche tenendo conto delle verifiche di aprile e di settembre. Le valutazioni individuali dovranno essere validate dal nucleo di valutazione. Eventuali reclami potranno essere presentati entro cinque giorni dal ricevimento delle schede e dovranno essere indirizzati allo stesso Responsabile di Settore e al nucleo di valutazione anche con il supporto dei rappresentanti sindacali. Il predetto Responsabile è tenuto a pronunciarsi definitivamente per iscritto e con motivazioni entro i quindici giorni successivi al ricevimento del reclamo medesimo.

9. L'erogazione del premio incentivante previsto per la singola posizione lavorativa avverrà in percentuale identica alla valutazione, espressa in punti percentuali e riferita sia al raggiungimento degli obiettivi assegnati

sia ai comportamenti organizzativi. Non va considerato mancato raggiungimento quanto oggettivamente non è stato possibile raggiungere per fatti o situazioni non riconducibili alla volontà e all'impegno del dipendente. L'erogazione del premio legato alla produttività individuale, in un'unica soluzione annuale, sarà effettuata entro il mese successivo alla chiusura delle valutazioni finali.

10. La valutazione individuale dovrà interessare tutti i dipendenti comunali in servizio a tempo indeterminato e determinato inserito nei piani degli obiettivi di performances. Per il tempo determinato, per il quale vanno aggiunte in proporzione risorse nel fondo previsto dall'art. 15 CCNL1.4.99, la valutazione individuale interesserà solamente il tempo e l'incentivo sarà proporzionato alla durata della prestazione.

- il computo delle giornate di assenza, ai fini della valutazione di cui sopra inciderà solo qualora le stesse superino almeno 90 giornate lavorative annue, con esclusione delle assenze dovute agli infortuni sul lavoro e malattie professionali;
- saranno valutati per intero i periodi di assenza per congedo di maternità obbligatoria ai sensi dell'art. 16 e 17 comma 2 del D.Lgs. 151/2001 (ex art. 4 e 5 della Legge 1204/71), in questi casi la valutazione della dipendente verrà effettuata prendendo in considerazione anche la valutazione conseguita nell'anno precedente a quello di riferimento per l'erogazione delle quote di produttività. Per i periodi di assenza facoltativa sono previste decurtazioni ai fini del calcolo;
- per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale si procederà a rapportare, di norma, il compenso al monte ore settimanale lavorato rispetto al personale in servizio a tempo pieno in ragione del minor tempo richiesto. Nel caso in cui sia le responsabilità sia l'impegno richiesto non siano proporzionali alla tipologia del tempo parziale ma maggiori, si dovranno apportare gli opportuni aggiustamenti proporzionali al calcolo degli incentivi da erogare.

11. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono riassegnate, sotto forma di risorse variabili, al fondo dell'anno successivo in applicazione delle precise previsioni contrattuali nazionali.

Art. 5 - Progressioni economiche all'interno della categoria (progressioni orizzontali)

1. Le parti prendono atto che nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 (convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122), non si possono effettuare progressioni economiche orizzontali.

2. Le parti si riservano di definire in apposita successiva sessione di contrattazione, allorquando verranno rimosse le limitazioni di cui al precedente comma, le eventuali modifiche e integrazioni all'ultima disciplina decentrata dell'istituto delle progressioni economiche oggetto del presente articolo.

Art. 6 - Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione di compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17 comma 2 lett. d), e), f), i)

6.1 Indennità di disagio.

Al personale delle categorie A, B e C è riconosciuta un'indennità di disagio, per l'esercizio in via continuativa di prestazioni lavorative nelle condizioni di disagio già riconosciute dal precedente contratto decentrato ad esclusione del disagio per video terminalisti, ormai desueto, per 40,00 euro mensili (per 11 mensilità in caso di ferie).

L'indennità viene corrisposta al personale interessato mensilmente sulla base dell'attestazione del responsabile del servizio ed è quantificata in riferimento agli importi mensili stabiliti nel presente CCDI .

6.2 Indennità di rischio.

L'indennità di rischio, per gli importi stabiliti dalle norme contrattuali, viene attribuita al personale di categoria A, B, C che svolga effettivamente le mansioni soggette a rischio come disciplinate dai vigenti CCNL, con le seguenti ulteriori fattispecie e specificazioni:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico e prestazioni rese nelle aree operative dei parcheggi pubblici;
- prestazioni di lavoro che comportano esecuzione di operazioni tecnico-manuali di ordinaria e generica manutenzione quali: installazione, montaggio, controllo, riparazione e utilizzo di apparecchiature, attrezzature, arredi, automezzi ed impianti, manutenzione di immobili e strade, messa a dimora di aree verdi e manutenzione ordinaria delle stesse, conduzione di motomezzi, automezzi e macchine operatrici per il trasporto di materiali e/o persone;
- adempimenti relativi alla tumulazione, esumazione ed estumulazione delle salme, pulizia generale del cimitero nonché a quant'altro previsto dal vigente Regolamento di Polizia Mortuaria;

- 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 o opere lacuali e fluviali;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla preparazione diretta di pasti in cucine di medie e grandi dimensioni;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco e dall'impiego di antiparassitari;
- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'uso di personal computer (con attestazione del responsabile del settore della permanenza del dipendente di fronte al video per almeno 30 ore settimanali).

L'indennità viene corrisposta al personale interessato mensilmente sulla base dei giorni di effettiva presenza risultanti dai sistemi informatici di rilevazione presenze ed è quantificata in riferimento agli importi mensili di 30,00 euro (per 11 mensilità in caso di ferie) stabiliti nei CCNL vigenti di comparto.

6.3 Indennità maneggio valori.

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Ai fini della individuazione dei soggetti che possono essere oggetto della indennità per maneggio valori le parti convengono di determinare come tali quei dipendenti che complessivamente gestiscono denaro contante o valori e sono direttamente responsabili attraverso il giudizio di conto previsto dalla normativa contabile. In via preliminare, ma non esaustiva, essi vengono individuati nei seguenti:

- Economo Comunale.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al precedente periodo; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14/09/2000) si conviene di fissare tale indennità nella misura di euro 1,20 al giorno.

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene in unica soluzione, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e della attestazione del responsabile del servizio sull'effettività della prestazione.

6.5 Indennità per particolari responsabilità.

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale del competente responsabile d'Area (determinazione e conseguente notifica) le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 01/04/1999, così come sostituito dall'art. 7, comma 1, del CCNL del 09/05/2006, è prevista una indennità nella misura massima di euro 2.500,00 annui lordi.

Possono essere destinatari dell'incarico e del relativo compenso dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di Area provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.

Le fattispecie alle quali il responsabile dell'Area di Posizione Organizzativa (APO) dovrà fare riferimento per il riconoscimento della predetta indennità sono quelle elencate nell'allegata tabella A *"Scheda per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità"*.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.500,00, è determinato dal competente responsabile APO applicando i criteri di cui alla predetta scheda *"Scheda per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità"* ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in detta scheda e i valori di corrispondenza esposti nell'allegata tabella B.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca automatica in caso di modifiche nelle attribuzioni. La loro corresponsione è subordinata pertanto alla verifica del permanere delle condizioni che le hanno determinate. L'attribuzione di specifiche responsabilità e relative pesature sono da effettuarsi, indicativamente, entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella *"Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità"*, in assenza dei fatti ostativi di cui sopra, vengono erogate mensilmente.

6.6 Indennità di turno.

Le parti convengono che quanto previsto all'art. 22 del CCNL integrativo 14/09/2000, non sia oggetto di apposita disciplina di dettaglio del presente CCIDA per la totale assenza di concrete fattispecie applicative in quanto l'articolazione dell'orario di servizio non è articolata per turnazioni.

6.7 Reperibilità.

Le parti concordano di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 14/09/2000 con riferimento ai servizi che l'Amministrazione riterrà di ricoprire con detto istituto contrattuale e all'interno degli stanziamenti previsti dal contratto decentrato annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate.

Sarà tenuto ad effettuare la reperibilità tutto il personale dei Servizi interessati, che dovrà raggiungere dalla propria residenza o domicilio la propria sede di lavoro entro mezz'ora dalla chiamata. Per un più efficiente utilizzo della reperibilità, si provvederà a disporre i turni in parola con cadenza almeno mensile. Nel caso di personale con contratto part-time potrà essere posto in reperibilità nel rispetto delle previsioni dei Contratti Nazionali e all'interno dei limiti previsti dall'art. 6 del CCNL 14/09/2000.

6.8 Indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno.

In applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14/09/2000, tale indennità è corrisposta in base alle previsioni del CCNL. Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

6.9 Indennità per particolari figure professionali .

Le indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i), del CCNL 1° aprile 1999, come in introdotto dal CCNL 22 gennaio 2004, sono disciplinate come segue:

- al personale con qualifica formalmente attribuita di ufficiale responsabile di stato civile, anagrafe, e elettorale, responsabile della protezione civile e dei tributi è corrisposta un'indennità su base annua di euro 300,00 e in aggiunta alle eventuali indennità per specifiche responsabilità riconosciute in base agli articoli precedenti.

6.10 Lavoro straordinario.

Il ricorso al lavoro straordinario dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti e per eventi eccezionali. A tal fine le parti si incontreranno per individuare le soluzioni che possono permetterne la eventuale riduzione.

Si ribadisce che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione scritta e debitamente motivata disposta dal Responsabile della competente Area. Lo stesso responsabile, consapevole delle risorse disponibili, diviene garante della liquidazione della prestazione svolta.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato secondo quanto previsto dall'art. 38, comma 7, del CCNL 14/09/2000, entro il periodo massimo di due mesi dalla prestazione e, comunque, entro il 31 dicembre dell'anno di competenza, non essendo possibile il trasporto dei riposi compensativi corrispondenti a ore di lavoro straordinario rese in un anno a quello successivo.

Le ore di straordinario soggette a riposo compensativo non possono comunque superare le ore finanziabili con il fondo di cui all'art. 14 del CCNL dell'1/4/1999.

Al personale chiamato a svolgere il lavoro straordinario, se effettuato come prolungamento orario, compete la mensa o il buono pasto nel rispetto di quanto disposto in materia dall'art. 45, comma 2 del CCNL 14/09/2000.

La prestazione complessiva di lavoro di ciascun dipendente, di norma, non dovrebbe superare le 10 ore giornaliere.

Premesso quanto sopra le parti convengono che:

- debba essere definito un tetto annuo pro - capite da parte di ciascun responsabile di Area, nel rispetto dei limiti stabiliti dal vigente CCNL e sulla base delle disponibilità di budget all'uopo assegnate in sede di conferenza dei responsabili di Area, che potrà essere derogato solo con espressa motivazione dello stesso responsabile;
- il pagamento del lavoro straordinario avverrà entro il bimestre successivo alla autorizzazione della prestazione.
- l'effettuazione del lavoro straordinario dovuto a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, ISTAT, ecc.) sarà consentito a tutto il personale disponibile, compreso quello incaricato di posizione organizzativa, purché in grado di svolgere tali servizi e in accordo con il responsabile competente.

Art. 7 - Compensi finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultato previsti da specifiche disposizioni di legge.

7.1 Fondo per il recupero dell'evasione fiscale (ICI), art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. 446/1997.

Le parti convengono che per la costituzione del fondo e la sua ripartizione troverà integrale applicazione quanto disposto da vigente Regolamento Comunale in materia approvato con deliberazione della giunta Comunale n. 25 del 28/03/2008.

7.2 Incentivazione per la progettazione ex art. 92 DLgs. 163/2006.

Le risorse derivanti dall' art. 92 del D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163 e successive modifiche ed integrazioni, vengono ripartite fra il solo personale addetto alle specifiche attività secondo quanto stabilito nell'apposito Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 16/10/2008.

Art. 8 - Piano generale delle attività di formazione

1. Nel periodo di vigenza del presente contratto e in coerenza con il piano formativo annuale dell'Ente, che sarà oggetto di apposita deliberazione, previa verifica delle prioritarie esigenze di formazione e di aggiornamento, l'Amministrazione si impegna a destinare al capitolo formazione una somma non inferiore al 1% della spesa complessiva per il personale dell'anno di riferimento, fermo restando il rispetto dei limiti disposti dall'art. 6, comma 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge 30 luglio 2010, n. 122.

2. Il piano di formazione annuale dell'Ente dovrà essere oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali e si pone l'obiettivo di coinvolgere il personale dipendente in processi formativi, collegati ai propri ambiti professionali, tesi a migliorare la conoscenza lavorativa, il rapporto con i colleghi o in particolare per i front office con l'utenza.

Art. 9 - Servizi essenziali

1. In esecuzione di quanto previsto dall'"Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie Locali" del 19/09/2002, le parti danno atto che i sotto elencati servizi pubblici essenziali, saranno garantiti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

UFFICI E/O SERVIZI VARI	FUNZIONI ESSENZIALI
STATO CIVILE	Registrazione nascite e morti
SERVIZIO ELETTORALE	Limitatamente alle scadenze di legge
SERVIZIO CIMITERIALE	Garanzia delle sepolture indifferibili

2. Le parti ai sensi dell'art. 5 dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie Locali del 19/09/2002, individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate:

UFFICI E/O SERVIZI VARI	CONTINGENTE
STATO CIVILE	n. 1 dipendente (collaboratore o istruttore) in reperibilità
SERVIZIO ELETTORALE	n. 1 dipendente in servizio (collaboratore o istruttore)
SERVIZIO CIMITERIALE	n. 1 dipendenti con entrata in servizio per il tempo strettamente necessario alla sepoltura dei defunti del giorno precedente.

3. I Responsabili dei singoli Uffici o sedi di lavoro, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale da includere di volta in volta nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie, possibilmente a rotazione e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono indicati alla R.S.U. aziendale ed alle OO.SS territoriali, firmatarie dei CCNL di comparto ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, da attuarsi a cura del dirigente competente, qualora sia possibile. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione s'impegna a garantire un'opportuna preventiva informazione all'utenza.

Art. 10 - Servizio sostitutivo della mensa

1. In alternativa al servizio di mensa di cui all'art. 45 del CCNL integrativo del 14/09/2000, l'Ente si impegna, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, ad attribuire al proprio personale dipendente, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del citato CCNL, buoni pasto sostitutivi.

2. A tal fine le parti concordano che il personale del Comune ha diritto al buono pasto nei seguenti casi:

- quando effettui il rientro pomeridiano secondo l'articolazione ordinaria del lavoro per una durata non inferiore a tre ore;
- quando per straordinarie esigenze di servizio, su richiesta del responsabile preposto, sia tenuto a prestare la propria attività lavorativa in orario straordinario per un periodo effettivo di lavoro non inferiore alle otto ore, con una pausa non inferiore a trenta minuti primi e non superiore alle due ore tra la prima prestazione lavorativa e quella successiva;
- quando, pur effettuando non meno di otto ore complessive, presti servizio nelle seguenti fasce orarie non conseguenti a flessibilità: dalle 12:30 alle 15:30 e dalle 19:00 alle 22:00, purché non coincidenti con l'inizio o la fine del turno, avendo comunque una pausa non inferiore a dieci minuti tra una prestazione lavorativa e quella successiva, indipendentemente dal fatto che la prestazione in turno sia la prima o la seconda.

3. In caso di entrata in vigore di nuove disposizioni di legge o contrattuali nazionali in materia, le parti si incontreranno tempestivamente per l'eventuale revisione del presente articolo. In ogni caso fino al perfezionamento dell'accordo si darà esecuzione alle norme sopravvenute per quanto applicabili.

Art. 11 - Pari opportunità

Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive per le pari opportunità:

- 1) flessibilità degli orari di lavoro, ove funzionalmente possibile, per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali e nella fruizione del part-time;
- 2) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

Art. 12 - Interpretazione autentica

1. Il presente CCDI sostituisce integralmente ogni precedente accordo decentrato nelle stesse materie.
2. Dato atto che: “le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali sia quadro che di comparto o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna Amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. (art. 40, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e art. 4, comma 5 del CCNL 01/04/1999) le clausole relative all’applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti di comparto sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.
3. Nel caso in cui insorgano controversie sull’interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto collettivo integrativo decentrato le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori del contratto stesso per definirne consensualmente il significato e l’interpretazione autentica.
4. L’eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall’inizio della sua vigenza la clausola controversa.

Art. 13 - Norme finali e transitorie

1. Ogni contenuto del presente contratto decorrerà dal giorno successivo alla sua sottoscrizione, salvo deroghe espressamente previste nei singoli articoli, e sostituirà norme analoghe dei precedenti CCDI. Per le materie non disciplinate dal presente CCDI restano in vigore quelle dei precedenti CCDI.
2. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro del personale del comparto Regioni – Autonomie Locali, attualmente vigenti.

TABELLA A

<p align="center">Scheda per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità</p> <p align="center"><i>(art. 17, comma 2, lett. f. CCNL 01/04/1999 e s.m.i.)</i></p>			
1.0	Responsabilità di struttura intermedia (Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente: (Max punti n. 15)		
	fattispecie	range punti	punti attribuiti
1.1	Autonomia operativa nello sviluppo delle attività	da 1 a 5	
1.2	Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;	da 1 a 5	
1.3	Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.	da 1 a 5	
1.4	Sommano punti		
2.0	Responsabilità gestionale (Max punti n. 15)		
	fattispecie	range punti	punti attribuiti
2.1	Responsabilità di procedimenti di spesa	da 1 a 5	
2.2	Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro	da 1 a 5	
2.3	Responsabilità di realizzazione piani di attività	da 1 a 5	
2.4	Sommano punti		
3.0	Responsabilità professionale (Max punti n. 15)		
	fattispecie	range punti	punti attribuiti
3.1	Responsabilità di processo	da 1 a 5	
3.2	Responsabilità di processo	da 1 a 5	
3.3	Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO	da 1 a 5	
3.4	Sommano punti		
4	Totale punteggio complessivo		
5	Indennità corrispondente		

TABELLA B

Corrispondenza tra punteggio conseguito e indennità per specifiche responsabilità da attribuire			
	da	a	Importo indennità
Punti	10	15	€ 500,00
	16	20	€ 750,00
	21	25	€ 1.000,00
	26	30	€ 1.250,00
	31	35	€ 1.500,00
	36	40	€ 2.000,00
	41	45	€ 2.500,00

La delegazione pubblica

Il presidente

- f.to: D.ssa Piera Pisano

CISL – FPS

Territoriale

- f.to: Luciano Boi

RSU

Aziendale

- f.to: Agostino Onano
