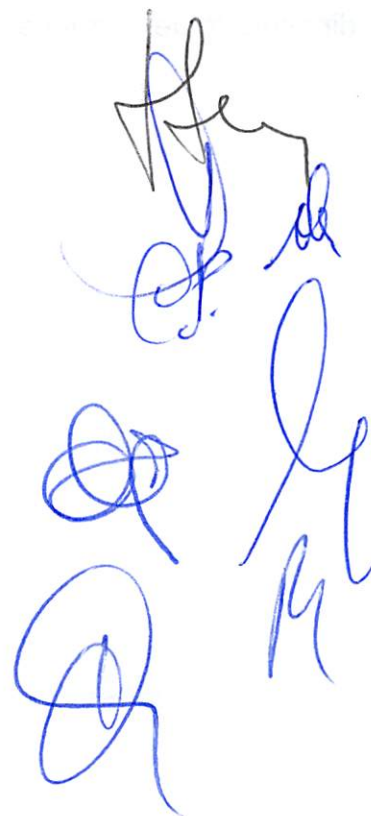


COMUNE DI ASSORO

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2018 – 2020

A collection of handwritten signatures in blue ink, arranged in two columns. The signatures are stylized and appear to be official or personal endorsements.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE PER GLI ANNI 2018 – 2020**

In data _____ alle ore _____ presso la sede municipale del Comune di _____, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

- – Presidente;
-
-

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

-
-
-

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

C.G.I.L. – FP: GAUDIANO SACCA Pres

C.I.S.L. – FP:

U.I.L. – FPL: GIUSEPPE ADAMO

-
-

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Assoro, relativo agli anni 2018 – 2020

INDICE

TITOLO I - Disposizioni generali

Art. 1 Premessa.....	pag. 5
Art. 2 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo.....	pag. 5
Art. 3 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.	pag. 6
Art. 4 Interpretazione autentica delle clausole controverse	pag. 6

TITOLO II - Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 Relazioni sindacali	pag. 6
Art. 6 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	pag. 7
Art. 7 Materie oggetto di contrattazione e di concertazione	pag. 7
Art. 8 Modalità di concertazione.....	pag. 7
Art. 9 Informazione.....	pag. 8
Art. 10 Consultazione.....	pag. 8
Art. 11 Esame congiunto.....	pag. 8

TITOLO III - Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 12 Diritto di assemblea.....	pag. 9
Art. 13 Diritto di affissione.....	pag. 9

TITOLO IV - Forme di partecipazione

Art. 14 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.....	pag. 9
---	--------

TITOLO V - Disposizioni diverse

Art. 15 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	pag. 10
Art. 16 Servizi minimi essenziali in caso di sciopero.....	pag. 11
Art. 17 Formazione e aggiornamento professionali.....	pag. 11
Art. 18 Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti.....	pag. 12
Art. 19 Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza.....	pag. 12
Art. 20 Disciplina del lavoro straordinario.....	pag. 12
Art. 21 Banca delle ore	pag. 13
Art. 22 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.....	pag. 13
Art. 23 Riduzione di orario.....	pag. 14
Art. 24 Servizio mensa.....	pag. 14
Art. 25 Buoni pasto.....	pag. 14

TITOLO VI - Le risorse decentrate

Art. 26 Criteri per la destinazione delle risorse decentrate.....	pag. 14
---	---------

TITOLO VII - Il trattamento accessorio

Art. 27 Indennità di disagio.....	pag. 15
Art. 28 Indennità di turno e turnazione.....	pag. 16
Art. 29 Indennità di rischio	pag. 16
Art. 30 Indennità di reperibilità.....	pag. 17
Art. 31 Indennità di maneggio valori.....	pag. 18
Art. 32 Indennità per particolari responsabilità	pag. 18

Art. 33 Indennità per specifiche responsabilità	pag. 19
Art. 34 Trattamento per attività prestata in giorno festivo	pag. 20
Art. 35 Messi notificatori.....	pag. 20
Art. 36 Disciplina delle economie	pag. 20
Art. 37 La progressione economica nella categoria	pag. 20
Art. 38 Criteri generali per l'incentivazione del personale.....	pag. 21
Art. 39 Criteri generali di valutazione della performance.....	pag. 24
Art. 40 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	pag. 25

TITOLO VIII – Norme finali e transitorie

Art. 41 Disposizioni finali e transitorie.	pag. 25
---	---------

Titolo I Disposizioni generali

Art. 1 Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, D.Lgs. n. 165/2001, richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, sia definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

b) all'art. 2 del CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:

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

c) all'art. 4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art. 4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Assoro e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva la diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

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

4. Il presente contratto ha validità per gli anni 2018/2020, fatte salve eventuali modifiche normative, e i suoi effetti decorrono dall'1/1/2018.

5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti:

- dalla ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- dalla volontà delle parti di rivederne le condizioni.

6. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati per esso l'Ente e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengono contrastanti norme di legge o di contratti nazionali

Art. 3

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2 del CCNL 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 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

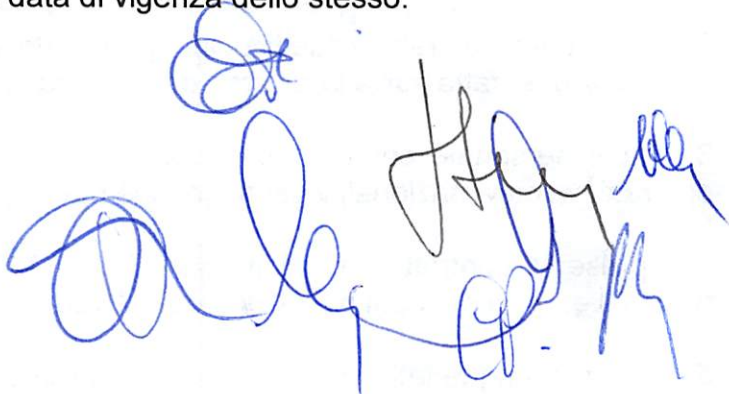
Art. 4

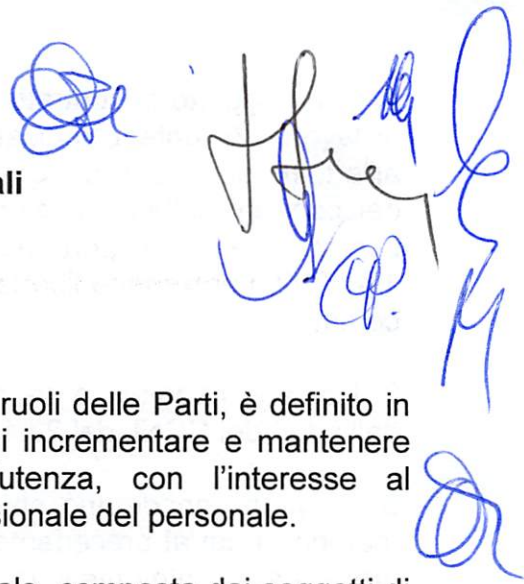
Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli.

3. 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 la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.





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. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e/o dalle RSU, salva diversa intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Ente, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono alla sua sottoscrizione al termine della seduta, ovvero al più tardi nella seduta immediatamente successiva.
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti.
4. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL 1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportate le posizioni delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.
5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

Art. 7

Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti. Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.

3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni di calendario dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per posta elettronica certificata, alla controparte.

2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.

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

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

5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

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

Art. 9

Informazione

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

2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.

3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

- a. linee di organizzazione dei servizi;
- b. innovazione tecnologica degli stessi;
- c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata a ciascun componente. Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo posta elettronica.

Art. 10

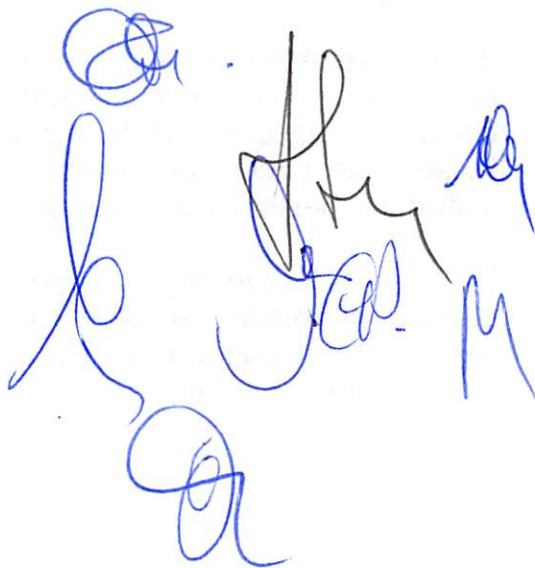
Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 11

Esame congiunto

1. Le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti collettivi nazionali che disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. There are approximately five distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. The signatures are located in the lower right portion of the page.

TITOLO III
Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

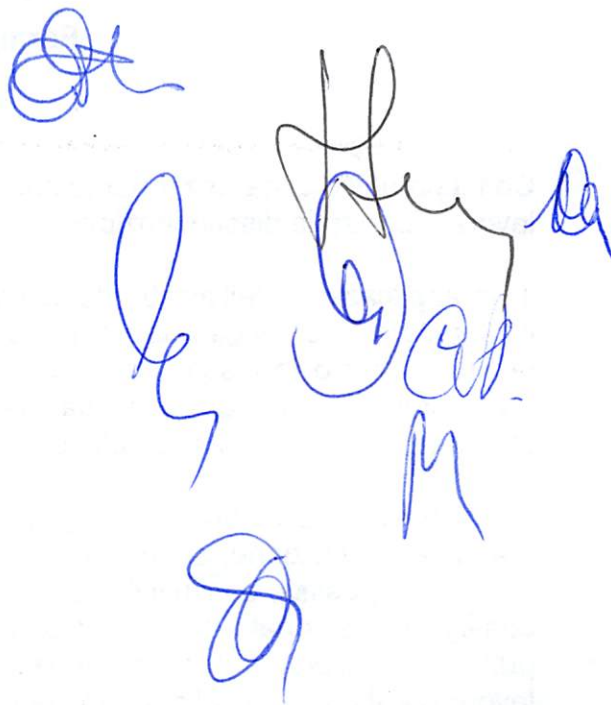
Art. 12
Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno due giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento del luogo 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 (ore 12 per ciascuno).
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. I tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 13
Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze territoriali aziendali, 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, tramite bacheche poste in prossimità degli orologi marcatempo.

2. Ai soggetti di cui al comma precedente sarà garantita la "bacheca on-line" sul sito istituzionale dell'Ente.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a final flourish.

TITOLO IV
Forme di partecipazione

Art. 14

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

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

TITOLO V

Disposizioni diverse

Art. 15

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
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.

Art. 16

Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

1. Ai sensi dell'art.1 della premessa al CCNL 6.7.1995 e ai sensi del CCNL 19.9.2002, in caso di sciopero, per i servizi non esternalizzati o esternalizzabili, si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali e i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili:

Servizio/Ufficio	Attività essenziali	Contingente minimo	
		N.ro	Cat.
Stato Civile	Dichiarazioni di nascita e di morte	1	B o C
Servizi Cimiteriali	Accettazione salma	1	B o A

Polizia Locale	Unità di pronto intervento	1	C + D
----------------	----------------------------	---	-------

2. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contrattuali vigenti e alla L. n.146/1990.

Art. 17

Formazione e 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 destina annualmente almeno l'1% della spesa complessiva del personale riferita all'anno precedente, escluso le dirigenze (CCNL 1/4/1999, art. 23 e CCNL 22/1/2004, art. 45), nel rispetto dei vincoli disposti dal D.L. n. 78/2010 a proposito di spesa per formazione.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni o agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale, per il personale neo-assunto; per i primi tre mesi il personale neo-assunto 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 e in grado di analizzare i costi e 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, dei componenti 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 e 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, da redigersi non oltre l'approvazione del bilancio, che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

Art. 18

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 e 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 insieme le problematiche inerenti la materia e le previsioni d'intervento.

Art. 19

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D.Lgs. 285/92 e successive modificazioni e integrazioni sia destinata a tali finalità.

2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 saranno definite con specifico accordo tra le parti che hanno sottoscritto il presente contratto.

Art. 20

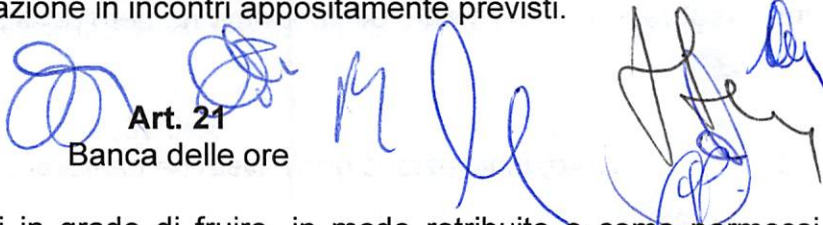
Disciplina del lavoro straordinario

1. Nel fondo, come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 1/4/1999, non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1/4/1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).

2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare con la parte sindacale entro il mese di febbraio di ciascun anno il budget orario dei vari servizi e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

3. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.

4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) saranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.


Art. 21
Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

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.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

6. Si stabilisce in 36 ore, elevabili ad altre 36 in casi eccezionali e debitamente autorizzate, il limite massimo accumulabile nel conto ore individuale, da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 22

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate ai seguenti criteri, previa informativa sindacale:

- Funzionalità: l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza;
- Organicità: la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
- Flessibilità: l'orario potrà essere flessibile in entrata e in uscita, assicurando comunque la presenza di tutto il personale nelle quattro ore centrali della fascia antimeridiana e nelle due ore centrali nella fascia pomeridiana;

- Omogeneità: l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore;
- Solidarietà: assicurare particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o per favorire il conseguimento di titoli culturali e/o formativi o per favorire i tempi della famiglia.

Art. 23

Riduzione di orario

1. A decorrere dalla firma di questo contratto, al Personale adibito in più turni è prevista una riduzione di orario di lavoro fino a raggiungere le 35 ore di media settimanale, ai sensi dell'art. 22 dell' 1.4.99 CCNL, finalizzato al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali e in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza.

Art. 24

Servizio mensa

1. Al fine di agevolare la realizzazione delle forme di organizzazione del lavoro e le maggiori disponibilità richieste agli operatori viene confermato il servizio di mensa sostitutivo con buoni pasto.
2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti con una prestazione complessiva giornaliera non inferiore a 8 ore (ordinarie, straordinarie, recupero).
3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
4. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'Ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 2.

Art. 25

Buono pasto

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto pari ad € 5,29.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Ai sensi dell'art. 13 del CCNL 9/5/2006 si individuano i dipendenti appartenenti all'Area di Vigilanza e Protezione Civile che maturano il diritto del buono pasto quando prestino attività lavorativa per 8 ore continuative.

TITOLO VI
Le risorse decentrate

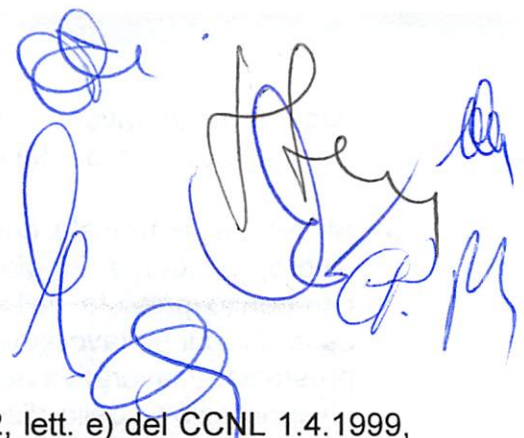
Art. 26

Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'Ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi. Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale specifica e nettamente diversa.
2. Le decisioni dei Responsabili di Settore, nella gestione delle risorse e dei benefici previsti nei contratti collettivi, devono ispirarsi ai principi di correttezza, di buona fede e di ragionevolezza.
3. Alla performance individuale, ivi compresa la progressione economica individuale (PEO), è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per quota prevalente si intende l'ammontare delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali già in godimento e dell'indennità di comparto. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance.
4. Il parametro di riferimento è l'effettivo conseguimento dei risultati.
5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime dell'orario adottato.
6. I trattamenti accessori si distinguono in:
 - a) Compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono cumulabili solo nelle ipotesi in cui si hanno certe le finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
 - b) Compensi incentivanti e premianti che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività.
7. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizi nonché il ricorso alle consulenze, laddove adottati, sono oggetto di informazione. I Piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

Titolo VII
Il trattamento accessorio

Art. 27
Indennità di disagio



1. L'indennità di disagio è contemplata dall'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 1.4.1999, ed è corrisposta al personale di categoria A, B e C che svolge attività lavorativa in condizioni particolarmente disagiate.
2. L'indennità di disagio, non potendo mai essere superiore all'indennità di rischio, è determinata nella misura massima di € 30,00 mensili.
3. Le condizioni di disagio sono così individuate:

N.	Descrizione della condizione di disagio
1	Orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della giornata ad esclusione delle turnazioni e del rientro.
2	Attività di particolare intensità, complessità o criticità caratterizzata da rapporti obbligatori e continui con l'utenza, tali da non consentire l'autonoma gestione dei normali ritmi di lavoro.
3	Situazioni organizzative che impongono al lavoratore: di spostarsi continuamente in ambito locale in più sedi diverse da quella propria.

4. L'individuazione del personale che svolge attività lavorativa nelle condizioni di disagio di cui al comma 3, è effettuata dai Responsabili di Servizio.
5. L'indennità è corrisposta per il periodo di effettivo servizio svolto in condizioni disagiate, per cui il relativo importo è proporzionalmente ridotto sia in caso di assenza dal servizio per una delle causali consentite dalle norme contrattuali o legali (es: ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.), sia in caso di contratto a tempo parziale.
6. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.
7. L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di rischio.

Art. 28
Indennità di turno e turnazione

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 22 del CCNL 14.9.2000, l'indennità di turno è corrisposta al personale che effettua prestazioni lavorative in turni di lavoro articolati nell'ambito di un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Affinché la prestazione lavorativa venga considerata articolata su turni, occorre che gli stessi siano distribuiti in maniera equilibrata e avvicendata nell'arco del mese, fra turni antimeridiani e pomeridiani.
2. L'indennità di turno è determinata in misura variabile secondo le previsioni di cui all'art. 22, comma 5 del CCNL 14.9.2000 ed è corrisposta mensilmente. L'indennità compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro svolto durante il periodo della turnazione ed è corrisposta solo per le ore ordinarie di lavoro prestato nell'ambito del turno prestabilito. Le eventuali prestazioni

aggiuntive di lavoro straordinario sono compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art. 38 del CCNL del 14.09.2000.

3. Al personale turnista che presta attività lavorativa secondo le previsioni del turno di lavoro, ricadente in giornata festiva infrasettimanale o domenicale, spetta solo il compenso previsto dall'art. 22, comma 5, secondo alinea del CCNL 14.9.2000. Nel caso in cui il lavoratore turnista, eccezionalmente, sia chiamato a svolgere una prestazione lavorativa nel giorno assegnato per il riposo settimanale, egli ha diritto solo all'applicazione della disciplina di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2009, in relazione al numero di ore lavorate.
4. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.
5. I Servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:

Servizio	N.ro addetti	Categoria	Profilo Professionale
Polizia Locale	Tutti	B-C e D	Personale area vigilanza

Art. 29 Indennità di rischio

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, l'indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A, B che svolge attività lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.
2. L'indennità di rischio, ai sensi dell'art. 41 del CCNL del 22.1.2004, è determinata nella misura di € 30,00 mensili.
3. L'indennità in oggetto è corrisposta a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente e individuate dall'allegato B al D.P.R. n. 347/1983, pur se di recente abrogato, ossia:
 - Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada e altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
 - Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
 - Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione all'infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
 - Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
 - Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori,

impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di 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 ed all'impiego di antiparassitari ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai dirigenti responsabili dei Servizi interessati. La liquidazione dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Dirigenti responsabili dei servizi interessati che comunicheranno al Servizio Personale le presenze in servizio e i periodi di effettiva esposizione ai rischi.

4. L'individuazione del personale soggetto all'esposizione dei rischi di cui al comma 3 è effettuata dai Responsabili di Servizio, nell'ambito di personale appartenente alle cat. A, B, e C, con profili individuabili, a titolo meramente esemplificativo nei seguenti: messo esecutore, autista scuolabus, autista di rappresentanza, operaio manutentore, operatori ecologici. I Responsabili di Servizio provvedono a individuare i nominativi dei dipendenti interessati.
5. L'indennità è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per cui il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto sia in caso di assenza dal servizio per una delle causali consentite dalle norme contrattuali o legali (es: ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.), sia in caso di contratto a tempo parziale.
6. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.

Art. 30 Indennità di reperibilità

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23 del CCNL 14.9.2000, integrato dall'art.11 del CCNL 5.10.2001, l'indennità di reperibilità è corrisposta al personale preposto ai servizi di pronta reperibilità istituiti dall'Ente per esigenze strettamente funzionali ai servizi pubblici essenziali da garantire anche oltre l'ordinario orario di servizio adottato dall'Ente.
2. L'indennità di reperibilità è determinata nella misura massima di € 10,33 per 12 ore al giorno ed € 0,86 lordi l'ora ed è corrisposta mensilmente secondo le modalità specificate dalla norma contrattuale citata al comma 1.
3. L'indennità non è dovuta nel caso il lavoratore, a causa del suo stato di sopraggiunta indisponibilità, non può prestare l'eventuale attività di pronto intervento.
4. Il personale preposto ai servizi di pronta reperibilità è individuato con atto formale dell'Ente. Al dipendente è data comunicazione dell'indennità attribuibile.
5. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.
6. I Servizi interessati all'indennità di reperibilità sono i seguenti:

Servizio	N.ro addetti	Categoria	Profilo Professionale
Stato Civile	1	B o C	Istruttore/Esecutore
Protezione Civile	1 per turno	C e D	Personale area Tecnica e Vigilanza

Art. 31
Indennità di maneggio valori

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, l'indennità di maneggio valori è corrisposta al personale adibito in via continuativa ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
2. L'indennità è giornaliera ed è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare durante l'anno, da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55.
3. L'indennità giornaliera è commisurata ai valori di cassa mensili maneggiati, secondo i seguenti criteri:
 - fino a € 250,00 € 0,52;
 - da € 250,01 ad € 500,00 € 1,00;
 - da € 500,01 e oltre € 1,55.
4. Il personale che svolge attività di maneggio valori è individuato con atto formale dell'Ente.
5. L'indennità compete solo per i giorni in cui il dipendente ha svolto attività di maneggio valori.
6. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.

Art. 32

Indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 1.4.1999)

1. L'indennità di cui all'art. 17 comma 2 lett. i), CCNL 1.4.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) può compensare le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. L'indennità è corrisposta annualmente, previa attestazione del Responsabile del Settore, per il servizio svolto ed è legata alla funzione e non alla prestazione. Essa è decurtata solo in caso di assenze per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso.

Art. 33

Indennità per specifiche responsabilità (art.17, comma 2, lett. f), CCNL 1.4.1999)

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 17, c. 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999, le indennità per specifiche responsabilità sono corrisposte al personale di categoria D,

C e e possono derivare dall'esercizio di compiti, individuati in sede di C.C.I.D., ritenuti di particolare rilevanza dall'Ente.

2. Le indennità sono determinate nella misura massima di €. 2.500,00 annui, come da contratto nazionale.
3. L'ente corrisponde un'unica indennità per specifiche responsabilità e non può esserci cumulo economico fra le indennità di cui al presente e al precedente articolo 32. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimate di cui al comma 1, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Alla definizione e quantificazione dell'indennità si perviene attraverso un procedimento di valutazione con cui si profila la specifica responsabilità individuale, rappresentata dall'esercizio di uno o più compiti attribuiti al lavoratore, che comportano responsabilità di particolare rilevanza, secondo i seguenti criteri:

Descrizione della specifica responsabilità Cat. D Con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative (effettivi incarichi svolti o da svolgere)	Compenso attribuibile
<i>Responsabilità di procedimenti amministrativi implicanti: funzioni di elevata complessità e non ripetitivi, specializzazione e concorso decisionale, elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente</i> <i>Responsabilità di Coordinamento di servizi implicanti: coordinamento del personale all'interno di un Settore anche di altro Settore e di servizi esterni</i> <i>Discrezionalità tecnica amministrativa o tecnica</i> <i>Costante aggiornamento</i> <i>Notevole rilievo esterno, relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni, adempimenti previsti da Leggi o Regolamenti</i>	Indennità attribuibile tra l'80% e il 90% dell'importo massimo.
Descrizione della specifica responsabilità Cat. C (effettivi incarichi svolti o da svolgere)	Compenso attribuibile
<i>Responsabilità di procedimenti amministrativi implicanti: funzioni di elevata complessità e non ripetitivi</i> <i>Coordinamento di servizi implicanti: coordinamento del personale e di autonomia operativa; Funzioni complesse anche ripetitive; relazioni esterne con Enti, Istituzioni e Organi</i>	Indennità attribuibile fino al 75% dell'importo massimo
<i>Coordinamento squadra operai, affidamento di procedimenti amministrativi con contenuti significativi e qualificanti</i>	Indennità attribuibile sino al 60% dell'importo massimo

4. L'individuazione del personale a cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità avviene su due livelli. I Responsabili di Servizio, entro il 15 gennaio di ogni anno e ogni qualvolta le situazioni lo richiedano, trasmettono al Segretario i propri provvedimenti di micro-organizzazione o atti assimilabili. Il Segretario coordina l'azione dei Responsabili all'uniforme applicazione dei criteri. Al dipendente è trasmesso il provvedimento dei compiti attribuiti.

5. L'indennità è corrisposta annualmente, previa attestazione del Responsabile del Settore, per il servizio svolto e ha natura retributiva fissa e ricorrente, essendo la stessa legata alla funzione e non la prestazione. Essa è decurtata solo in caso di assenze per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso.

Art. 34

Trattamento per attività prestata in giorno festivo

1. L'art. 24 del CCNL del 14.9.2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal CCNL.
2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 35

Messi Notificatori

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 70% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.
2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.

Art. 36

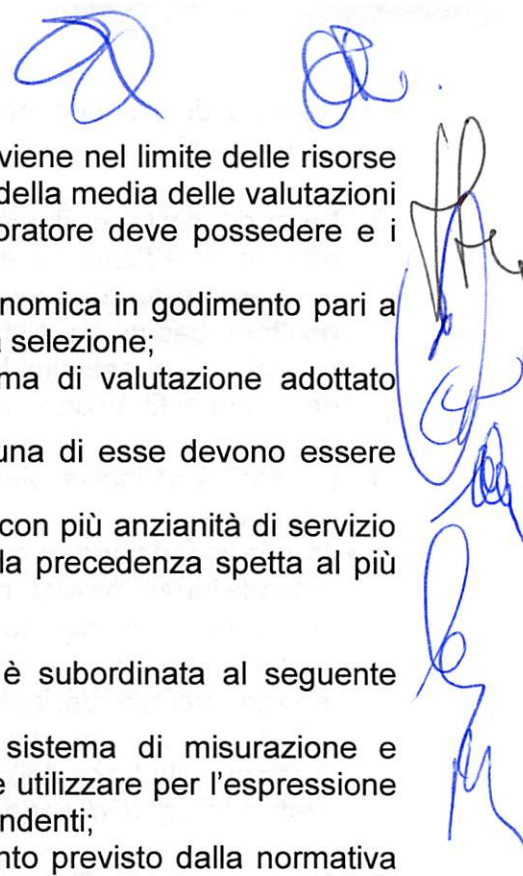
Disciplina delle economie

1. Le eventuali economie prodotte dall'applicazione degli articoli 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 e 34 del presente contratto, sono utilizzate per impinguare le risorse destinate a compensare il premio della performance individuale di cui al successivo art. 37, fatta eccezione delle economie rivenienti dalle decurtazioni per i primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso.

Art. 37

La progressione economica nella categoria

1. La progressione economica nella categoria è disciplinata dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 e si realizza nel limite delle risorse disponibili nel Fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, fatti salvi ulteriori accordi in sede di destinazione delle risorse decentrate, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente.
3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

- 
4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria che tiene conto, della media delle valutazioni dell'anno di riferimento. Le modalità, i requisiti che il lavoratore deve possedere e i criteri di formazione delle graduatorie, sono i seguenti:
- a) Un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi maturati al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione;
 - b) La valutazione minima, così come indicata nel sistema di valutazione adottato dall'Ente, per tutto il periodo di riferimento;
 - c) Le graduatorie sono formate per categoria e per ognuna di esse devono essere rispettate le modalità di cui al comma 2;
 - d) A parità di punteggio è data precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, in caso di ulteriore parità, la precedenza spetta al più anziano di età.
5. L'applicazione dell'istituto della progressione economica è subordinata al seguente percorso applicativo:
- a) Informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance che il Responsabile deve utilizzare per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
 - b) Quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
 - c) Valutazione dei risultati, effettuata dal dirigente, al termine del periodo annuale di riferimento;
 - d) Attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio.

Art. 38

Criteri generali per l'incentivazione del personale

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1 aprile 1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata -secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
2. L'Amministrazione comunale si impegna:
- a) ad adottare annualmente un piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16, commi 4, 5, 6, del D.L. n. 98/2011, al fine di rendere disponibili nel fondo annuale per le risorse decentrate il 50% delle economie aggiuntive realizzate, certificate a consuntivo dall'organo di controllo interno, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, provvedendo ad informare le organizzazioni sindacali;
 - b) a convocare i soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione al fine di destinare annualmente le risorse per

le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (articoli 15 e 17 del CCNL1/4/1999).

3. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
4. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
 - la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore ed individuali (previsti nel piano della performance e in particolare nel PDO allegato al PEG), che coinvolgono tutti i dipendenti (*produttività collettiva*);
 - il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile del Settore sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori (*progetti di settore*).
5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 4.

Produttività collettiva

Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31 marzo 1999 come definiti dall'ente ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009.

Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della performance e in particolare nel PDO allegato al PEG o negli analoghi strumenti di programmazione adottati dall'Ente, tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

All'inizio del periodo di valutazione i Responsabili di Settore assegnano, in relazione al piano della performance e in particolare nel PDO allegato al PEG, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile di Settore.

Le risorse destinate a compensare la performance di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- a. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, e suddiviso per categoria;

26

- b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Posizione economica	Peso posizione
A	530
B	640
C	750
D	860

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c. le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d. tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

La valutazione delle prestazioni dei responsabili di posizione organizzativa e del personale dipendente si basa sulle indicazioni del d.lgs. 150/2009 e considera i seguenti ambiti:

- 1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia servizio per le posizioni organizzative e ufficio per i dipendenti (performance organizzativa della struttura);
- 2) il raggiungimento degli obiettivi individuali;

A) La valutazione della performance organizzativa della struttura e degli obiettivi individuali è effettuata attraverso i risultati rilevati dall'OIV, mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze avviene mediante la suddivisione in percentuale del 20% collegata alla valutazione dell'OIV alla struttura e l'80% di competenza del Capo Settore.

B) La valutazione finale complessiva è costituita dalla somma dei punteggi attribuiti ai seguenti fattori, che coincidono con gli ambiti di valutazione:

- 1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa (performance organizzativa della struttura);
- 2) il raggiungimento degli obiettivi individuali.

I compensi individuali legati alla performance devono essere quantificati e corrisposti ai lavoratori interessati seguendo la tabella di calcolo (allegato A) e soltanto a conclusione del processo di valutazione e in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti ed entro il mese di aprile dell'anno successivo.

Modalità di erogazione del compenso collegato alla produttività collettiva

La valutazione sull'apporto individuale di ogni collaboratore da parte dei dirigenti va effettuata tenendo presente che:

- le prestazioni, in relazione ai risultati, non sempre sono direttamente originate dalla capacità, preparazione e comportamento del lavoratore, ma possono anche derivare da circostanze e fatti indipendenti dalla sua volontà;
- nella valutazione si tiene conto, in ogni caso, dei fatti e delle circostanze che rivestono un particolare rilievo limitatamente a quel preciso momento e non di fatti e circostanze relativi a periodi diversi e passati;
- non si deve valutare se il lavoratore è capace in astratto di fornire risultati elevati in termini quantitativi e qualitativi. Ciò che si deve valutare è come egli ha svolto i suoi compiti nel periodo di tempo cui la valutazione si riferisce, in relazione al livello medio di risultati quantitativi che la posizione assegnatagli richiede;

- non si deve assolutamente valutare il lavoratore per prestazioni e risultati non richiesti dalle mansioni che ha svolto nel periodo considerato;
- nella valutazione non va considerato se il lavoratore ha capacità tali da poter svolgere mansioni superiori a quelle attuali;
- si deve tener conto della effettiva presenza in servizio partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni annui a cui dovranno essere detratte tutte le assenze con eccezione dei congedi ordinari, riposi compensativi, donazione sangue, lutto, permessi sindacali e infortunio.

Per l'attribuzione dei compensi individuali i dirigenti entro il primo trimestre di ogni anno, e comunque dopo aver conosciuto la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, provvedono a compilare per ogni dipendente una scheda di valutazione sulla base dei seguenti criteri generali, e nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente:

- a) Adattabilità delle prestazioni lavorative alle peculiari esigenze degli obiettivi: il parametro misura in particolare la precisione e la qualità delle prestazioni svolte relativamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati e al rapporto con l'utenza;
- b) Disponibilità all'elasticità funzionale: il parametro verifica la capacità di adattamento a fornire prestazioni non rigidamente predefinite per il profilo professionale posseduto senza peraltro superare i limiti della complessità di prestazioni esigibili per ogni categoria funzionale;
- c) Disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo: il parametro misura la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione;
- d) Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi: il parametro verifica l'effettivo apporto qualitativo alla realizzazione degli obiettivi, individuati nell'ambito dei piani o dei progetti annuali nonché alla capacità di leadership e di cooperazione per i lavori collegiali o di gruppo;
- e) Disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi: il parametro misura la disponibilità a fornire prestazioni quantitativamente significative per le particolari esigenze connesse all'attuazione degli obiettivi previsti in appositi piani o progetti, anche oltre il normale orario di lavoro;
- f) Disponibilità all'arricchimento professionale e la capacità di trovare soluzioni organizzative atte a garantire il raggiungimento degli obiettivi.

Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione del responsabile del servizio. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso entro 10 gg, con contraddittorio da parte del soggetto interessato che potrà farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale. Il ricorso sarà preso in esame dal Dirigente del Servizio per la revisione o conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

Per i dipendenti inquadrati nella cat. A il parametro di cui alla lett. c) non concorrerà alla determinazione della retribuzione accessoria, tranne nei casi in cui il cambiamento tecnologico e/o organizzativo è presente. In tali casi la valutazione complessiva dovrà essere rapportata a 5 o a 6 parametri.

Performance organizzativa di settore

La performance organizzativa è legata a obiettivi strategici di settore o anche intersettoriali.

I compensi legati alla performance organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione e in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti.

L'attribuzione ai singoli dipendenti dei compensi legati alla performance organizzativa di settore avviene applicando il calcolo previsto nello schema di cui all'allegato B, tenendo conto dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi.

Art. 39

Criteri generali di valutazione della performance

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni e della professionalità è orientato a motivare e a coinvolgere i lavoratori nel conseguimento dei risultati; le modalità operative di tale sistema si ispirano a criteri di omogeneità di trattamento e di trasparenza delle procedure.

2. I Responsabili di Servizio osservano le prestazioni lavorative e le professionalità espressa dai singoli lavoratori ricercano frequenti occasioni di dialogo e confronto con gli stessi proponendo interventi correttivi e percorsi di miglioramento, ove necessari.

3. La valutazione della performance è effettuata dai responsabili di servizio, in applicazione della metodologia di valutazione approvata nell'Ente.

4. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere ai singoli dipendenti, esclusi i titolari di posizione organizzativa, è calcolato secondo il metodo di cui agli allegati A e B. Ai fini del calcolo delle ore lavorate non sono conteggiate le ore di lavoro straordinario.

5. I parametri retributivi da utilizzare per la determinazione del compenso sono i seguenti e il calcolo previsto nello schema allegato, tenendo conto dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi.

Posizione economica	Peso posizione
A	530
B	640
C	750
D	860

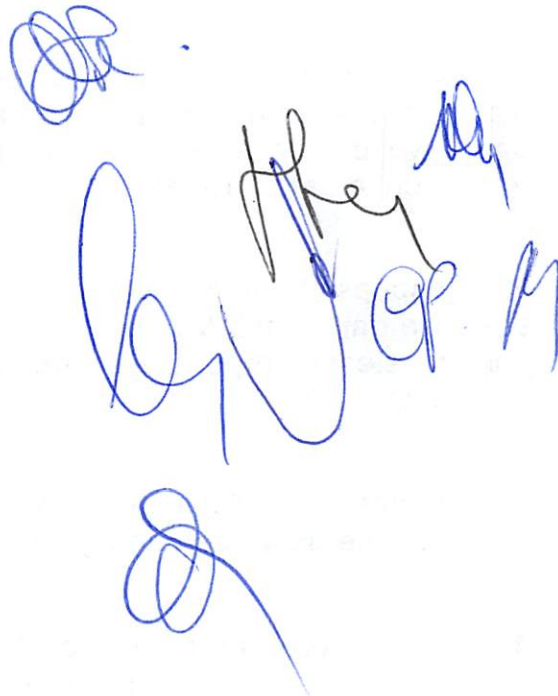
Art. 40

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche e condono edilizio, agli accertamenti di contrasto all'evasione I.C.I., alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al

finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 02/01/2004.

2. Tutte le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultato del personale ai sensi dell'art. 15 comma 1 lett. K CCNL 1/4/1999 saranno impegnate dai responsabili di servizio competenti con conseguente modifica ed integrazione della tabella del fondo parte variabile.
3. La delegazione trattante annualmente dovrà definire l'applicazione o meno di una percentuale riduzione della produttività ai beneficiari delle somme di cui ai commi precedenti.

The block contains several handwritten signatures in blue ink. There are four distinct signatures: one at the top left, a large one in the center, one to the right of the center, and one at the bottom. The signatures are stylized and cursive.

TITOLO VIII
Norme finali e transitorie

Art. 41
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. There are four distinct signatures at the top right, and two more, which are more complex and overlapping, below them. The signatures appear to be of various individuals, possibly representing the parties to the agreement.

Allegato A
RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE DESTINATO ALLA
PERFORMANCE DELL'ENTE PER SERVIZI/UFFICI E CALCOLO DEL
BENEFICIO INDIVIDUALE

1) Parametri individuali di categoria:

Posizione economica	Peso posizione
A	530
B	640
C	750
D	860

2) Indici per la ripartizione delle risorse destinate a compensare le performance:

- a) Fondo incentivante dell'Ente destinato alla performance di settore
- b) Sommatoria parametri individuali del personale dell'ente
- c) Sommatoria parametri individuali Servizio-Ufficio- gruppo di lavoro
- d) Fondo incentivante Servizio-Ufficio — gruppo di lavoro
- e) Grado di raggiungimento degli obiettivi espresso in percentuale
- f) Parametro individuale e di merito corretto (parametro individuale di categoria X punteggio scheda Tab. A X giorni/ore di presenza in servizio/i giorni dell'anno)
- g) Sommatoria dei parametri individuali corretti di Servizio - Ufficio - gruppo di lavoro.

Calcolo del fondo incentivante:

1. Calcolo del fondo incentivante per Settore-Servizio-Ufficio - gruppo di lavoro: = $(a \times c) / b$ da rideterminare a consuntivo in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Calcolo del beneficio individuale:

2. Calcolo beneficio individuale di incentivazione = $(d \times e \times f) / g$

Several handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom right of the page. There are approximately five distinct signatures, some appearing to be initials or full names, written in a cursive style.

Allegato B

CALCOLO DEL BENEFICIO INDIVIDUALE DEL FONDO INCENTIVANTE DESTINATO ALLA PERFORMANCE DI SETTORE PER OBIETTIVI STRATEGICI

1) Parametri individuali di categoria:

Posizione economica	Peso posizione
A	530
B	640
C	750
D	860

2) Indici per la ripartizione delle risorse destinate a compensare le performance:

- a) Fondo incentivante dell'Ente destinato alla performance di settore
- b) Sommatoria parametri individuali del personale dell'ente
- c) Sommatoria parametri individuali Servizio-Ufficio- gruppo di lavoro
- d) Fondo incentivante Servizio-Ufficio — gruppo di lavoro
- e) Grado di raggiungimento degli obiettivi espresso in percentuale
- f) Parametro individuale e di merito corretto (parametro individuale di categoria X punteggio scheda Tab. A X giorni/ore di presenza in servizio/i giorni dell'anno)
- g) Sommatoria dei parametri individuali corretti di Servizio - Ufficio - gruppo di lavoro.

Calcolo del fondo incentivante:

1. Calcolo del fondo incentivante per Settore-Servizio-Ufficio - gruppo di lavoro: = $(a \times c) / b$ da rideterminare a consuntivo in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Calcolo del beneficio individuale:

2. Calcolo beneficio individuale di incentivazione = $(d \times e \times f) / g$

