

**COMUNE DI MARATEA**  
**Provincia di Potenza**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO**  
**INTEGRATIVO**  
**Ipotesi sottoscritta in data 24.12.2014**

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

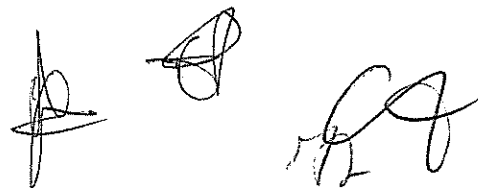
**CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari, come qui richiamate:

- a) D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- b) D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31;
- c) D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- d) D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- e) Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 177 del 09.10.2001 e ss.mm.ii.;
- f) Regolamento sulla Performance, sui Controlli Interni e Sistemi di Valutazione Posizioni Organizzative e Dipendenti , approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 17.07.2012;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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



### **Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato, a tempo pieno ed a tempo parziale.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2013 e sino al 31 dicembre 2015.
3. E' fatta salva la redazione dell'accordo annuale relativo alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### **Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica provvederà alla convocazione della riunione.

### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'**

#### **Art. 5 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento

4. La quota di risorse destinata all'incentivazione collettiva è costituita dall'importo che residua in seguito all'applicazione degli altri istituti.

**CAPO III – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE TIPOLOGIE DI PRESTAZIONE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'**

**Art. 8 – Principi generali**

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto nel rispetto della normativa vigente.
3. L'identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza dei Responsabili dei servizi; i relativi dati saranno resi noti sul sito web.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, grado di responsabilità.
5. Non è possibile l'attribuzione più di una indennità per la medesima fattispecie.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile.

**Art. 9 - Risorse destinate alla produttività**

1. L'attribuzione al personale della produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali – quantitativo dei servizi erogati.
2. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
3. La quota del fondo destinata alla produttività si articola in due tipologie di "premi":
  - a) Collegata alla valutazione delle prestazioni individuali alla quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione vigente;
  - b) Riservato a un numero limitato di dipendenti coinvolti in progetti obiettivo/piani di lavoro.
4. Il premio di cui alla lettera a) viene collegato alla valutazione delle prestazioni individuali e dei risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione, che tiene conto anche della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore.

L'importo massimo attribuibile a ciascun dipendente si ottiene dividendo la quota complessiva destinata alla produttività individuale e collettiva per la somma dei coefficienti correlati all'inquadramento del personale per categoria e la si moltiplicherà per il coefficiente di calcolo del singolo dipendente, secondo la formula di seguito indicata:

$$\text{Importo individuale} = \frac{\text{Fondo finanziamento produttività}}{\text{Somma coefficienti individuali}} \times \text{coefficiente}$$

Il coefficiente individuale viene determinato in rapporto alle rispettive categorie di inquadramento e posizione economica posseduta, secondo la seguente tabella di equivalenza:



dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

#### **Art. 6 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009; istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
- d) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione".

### ***CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE***

#### **Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance individuali e organizzative;

3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Funzionari responsabili dell'Ente. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.

<i>Posizione economica</i>	<i>Stipendio tabellare annuo C.c.n.l. 31.7.2009</i>	<i>Parametri di livello</i>	<i>Posizione economica</i>	<i>Stipendio tabellare annuo C.c.n.l. 31.7.2009</i>	<i>Parametri di livello</i>
A.1	16.314,57	100,00	C.1	19.454,15	119,24
A.2	16.533,95	101,34	C.2	19.917,86	122,09
A.3	16.884,36	103,49	C.3	20.472,62	125,49
A.4	17.184,06	105,33	C.4	21.120,11	129,46
A.5	17.539,65	107,51	C.5	21.901,32	134,24
B.1	17.244,71	105,70	D.1	21.166,71	129,74
B.2	17.531,61	107,46	D.2	22.203,89	136,10
B.3	18.229,92	111,74	D.3	24.338,14	149,18
B.4	18.496,61	113,37	D.4	25.377,76	155,55
B.5	18.808,79	115,29	D.5	26.510,86	162,50
B.6	19.143,58	117,34	D.6	28.342,72	173,73
B.7	19.878,40	121,84			

#### **Art. 10 – Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti inquadrati nelle categorie A e B che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

2. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del servizio.

Vengono considerate comprese nelle attività di rischio le seguenti attività esterne all'ente:

- a) Attività operative/operaie svolte all'esterno ed in piccole aree verdi, che comprendono:
- Guida automezzi di sfalcio;
  - Utilizzo di strumenti meccanici particolarmente pericolosi (es. motoseghe, taglia erba, etc.);
  - Contatto con la fauna presente in tali ambienti (es. punture di insetti, morsi di vipere, etc.);
  - Piccole manutenzioni delle aree verdi e cippi con sfalcio di erba;
  - Pronto intervento sulle strade (es. sistemazione di eventuali buche, posizionamento di transenne, etc.).
- b) Attività operative/operaie degli addetti alla manutenzione che comportano:
- Piccoli lavori di segnaletica, di ordinaria manutenzione di immobili, con attrezzatura manuale ed elettrica di vario genere;
  - Piccoli lavori di falegnameria con l'utilizzo di attrezzatura specifica;
  - Lavori di ordinaria manutenzione dell'impianto di pubblica illuminazione, con uso di mezzi d'opera e attrezzatura elettrica di vario genere;
  - Esposizione continua e diretta a rischi derivanti da compimenti di attività che implicano il contatto con le salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili).

3. Il riconoscimento dell'indennità di rischio avviene previa apposita dichiarazione motivata dei Responsabili interessati che segnalano all'Ufficio personale i nominativi del personale che svolgono le prestazioni di cui alle lett. a) e b) della presente disciplina e che risulta come tale, esposto in misura continuativa a diretta situazione di rischio.
4. I Responsabili interessati comunicano tempestivamente all'Ufficio personale le eventuali variazioni dei dipendenti adibiti alle prestazioni di cui alla presente indennità.
5. L'erogazione dell'indennità avviene con cadenza mensile, nel mese successivo alla resa della prestazione.

#### **Art. 11 – Indennità di turno**

1. L' indennità di turno viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 13 D.P.R. 268/87 e dall'art. 22 del CCNL del 14/9/2000.
2. L'indennità di turno compete al personale inserito in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore continuative.
3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazioni, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

#### **Art. 12 - Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità**

1. E' istituito il servizio di reperibilità per le attività di pronto intervento e per far fronte ad emergenze che si verificano al di fuori dell'ordinario orario di servizio.  
I servizi di pronto intervento individuati dall'Ente sono Stato Civile e Servizi Cimiteriali e Polizia Locale.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.
3. Tale indennità compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario sia straordinario.

#### **Art. 13 – Indennità per particolari responsabilità**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, individuate dal responsabile del settore, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in cat. B, C e D (non titolari di posizione organizzativa).
2. 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.
3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
4. L'indennità, fino al valore massimo annuo di Euro 2.500,00, è determinata dal Responsabile competente per ciascun settore ed è attribuibile al dipendente di categoria B, C e D incaricato di specifiche funzioni che richiedono:
  - 1) specifico livello di responsabilità
  - 2) complessità delle funzioni attribuite
  - 3) specializzazione relativa ai compiti affidati

#### **Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista nella misura massima di € 300,00 annui lordi dall'art.36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999

a) può competere 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. Per tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto che rimane valido fino a diversa disposizione.

3. Le indennità di cui al presente articolo vengono riconosciute al personale non titolare di posizione organizzativa, non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

### **Art.15 – Criteri generali per le PEO**

1. La PEO (Progressione Economica orizzontale) è attuata per ciascuna posizione economica all'interno di ogni categoria, nelle misure percentuali e con le decorrenze definite dai CDI.

2. Alla selezione sono ammessi tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alla selezione, hanno maturato 2 anni di anzianità nella categoria e nella stessa posizione economica presso l'Ente.

3. Non concorrono alla selezione i dipendenti destinatari di almeno due rimproveri verbali formalmente contestati nell'anno di riferimento.

4. La progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art.5 del CCNL del 31/03/1999 per ogni categoria di personale, nonché delle previsioni di cui al D.Lgs. n.150/2009.

5. Le graduatorie sono formulate in base alla valutazione delle prestazioni individuali e dei risultati conseguiti determinati con il sistema di valutazione vigente presso l'Ente, differenziata per categorie di appartenenza, nelle misure percentuali e con le decorrenze definite nei CDI.

### **Art. 16 – Lavoro straordinario**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo lavoro.

2. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario sono espressamente e formalmente autorizzate dai competenti responsabili titolari di P.O.

3. Restano confermati i limiti di cui all'articolo 14, comma 4 del CCNL 01/04/1999.

4. Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, e quello prestato in occasione di consultazioni elettorali non concorre, ai sensi dell'art.39, comma 1, del CCNL 14/09/2000, ai limiti di cui all'art.14 del CCNL 01/04/1999.

5. Resta inteso che, in favore dei dipendenti che si trovano ad avere nel loro conto individuale un debito orario, non è possibile liquidare lavoro straordinario fin tanto che non torneranno a recuperare tutte le ore non lavorate.

6. In caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione ai sensi dell'art. 20 del CCNL del 6/07/1995.

### **Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art.15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi di specifiche previsioni legislative, secondo le discipline regolamentari vigenti.

### **Art. 18 – Compensi di cui all’art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011**

1. Ai sensi dell’art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, relativamente all’attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall’art. 6 “Norme transitorie” del D.Lgs. 141/2011 -, sarà destinata alla contrattazione decentrata integrativa una quota, annualmente stabilita in sede di contrattazione decentrata stessa e comunque contenuta entro il limite massimo del 50%, dei risparmi ottenuti, validati dal Revisori dei Conti , conformemente alla normativa vigente in materia e secondo modalità che le parti si riservano di definire ulteriormente.

## **TITOLO III – ULTERIORI ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE**

### **Art. 19 Formazione e aggiornamento professionale.**

1. Le parti, in applicazione dell’art. 4, comma 2, lettera d) del CCNL. del 1.4.99 concordano che la formazione del personale:

- è intesa come processo continuo e deve garantire ai dipendenti lo sviluppo della competenza e favorire il processo del cambiamento e lo sviluppo dell’Amministrazione finalizzato ad offrire servizi di qualità al territorio e alla cittadinanza;
- assume una valenza strategica per lo sviluppo delle professionalità interne all’Ente;
- costituisce un obiettivo prioritario per sviluppare competenze generali anche in ordine alle progressioni di carriera;

2. Si conferma che il percorso della formazione deve partire da un’attenta analisi dei bisogni di professionalità e deve tener conto dei cambiamenti organizzativi e funzionali dell’Ente. Le analisi formative devono sfociare nella programmazione dell’Ente.

3. L’Amministrazione si impegna a perseguire la scelta di associarsi ad altri Enti al fine di poter svolgere congiuntamente l’attività formativa nel rispetto del piano triennale e annuale del fabbisogno formativo (economie reali e di scala).

### **Art. 20 Prevenzione, sicurezza e miglioramento dell’ambiente di lavoro**

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si concorda che si porrà la massima attenzione al fine di dare piena attuazione alla normativa vigente.

### **Art. 21 Qualità del lavoro e innovazione degli assetti organizzativi**

1. In relazione agli obiettivi di miglioramento dei livelli dell’efficacia e dell’efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l’ente informa le RSU e le OO.SS. nel rispetto delle relazioni sindacali.

### **Art. 22 Pari Opportunità**

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a



seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a perseguire una reale parità tra uomini e donne l'Ente si impegna ad istituire, ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 21 della legge 183/2010, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

4. La disciplina per la costituzione, la durata ed il funzionamento del CUG, così come le sue competenze ed i rapporti con il consigliere di parità, sono regolate dalla legge e dalle linee guida contenute nella direttiva emanata il 4.3.2011 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

5. Si prende atto che l'Ente ha adottato con Delibere di Giunta Comunale n. 11 del 19.1.2015 il Piano delle Azioni Positive.

### **Art. 23 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale pari a 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio, che a sua volta va inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.

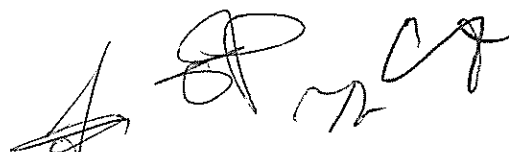
2. L'orario di apertura al pubblico, infine, rappresenta il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

3. L'articolazione degli orari di cui al precedente comma 1, definita dal competente responsabile titolare di P.O. dell'Ente nel rispetto delle specifiche disposizioni contrattuali e della legge, con particolare riferimento ai contenuti del D. Lgs. 66/2003 e successive modificazioni, va informata ai seguenti criteri generali:

- ottimizzazione delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- coerenza con i carichi individuali di lavoro;
- ampliamento della fruibilità dei servizi a favore degli utenti;
- miglioramento dei rapporti funzionali con gli altri uffici pubblici;
- riduzione progressiva del ricorso al lavoro straordinario;
- utilizzo, anche combinato, delle diverse modalità organizzative ed istituti contrattuali in materia di gestione delle politiche degli orari (flessibilità, turnazione, programmazione plurisettimanale, ecc.);
- attenta valutazione di specifiche richieste espresse da singoli dipendenti per apprezzabili motivazioni opportunamente documentate tese ad ottenere forme flessibili e differenziate, anche temporanee, dell'orario di lavoro. In tale valutazione va data, in ogni caso, priorità ai lavoratori in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, alle lavoratrici madri con figli in tenera età nonché, ai dipendenti impegnati in attività formative e di studio.

4. Il rispetto dell'orario di lavoro costituisce un obbligo per tutto il personale dell'ente, e va accertato mediante forme di controllo obiettivo, di tipo automatizzato.

### **Art. 24 Gestione delle eccedenze di personale**



1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'ente, anche a seguito di processi di riorganizzazione degli uffici che comportano l'individuazione di esuberanti o l'avvio di processi di mobilità, si applicano gli ultimi due periodi dell'art.6, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 così come inseriti dall'art. 2, comma 18, lettera b) del D.L. n. 95/2012 che richiama anche le procedure previste dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art. 34 del decreto stesso.

2. Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turnover, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.

#### **Art. 25 Lavoro temporaneo**

1. In relazione a quanto disposto dall'art.2, comma 6, del CCNL 14.9.2000, nonché dagli artt.20-21-22-23-24-25-26-27-28 e 86, comma 9, del D. Lgs. 276/2003 in materia di somministrazione di lavoro a tempo determinato, si conviene che, in caso di attivazione dell'istituto, i lavoratori interessati, data la peculiare tipologia prestazionale, non debbano essere coinvolti in programmi o progetti di produttività e quindi restare esclusi dai connessi compensi incentivanti.

#### **Articolo 26 Contratto di formazione e lavoro**

1. In relazione a quanto disposto dall'art.3, comma 11, del CCNL 14.9.2000 si conviene che, nel caso di attivazione dell'istituto, i lavoratori interessati hanno diritto al trattamento accessorio previsto nell'apposito progetto formativo che deve contenere anche le risorse per il relativo finanziamento.

#### **Articolo 27 Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. In relazione a quanto disposto dall'art. 6, comma 10, del CCNL 14.9.2000 si conviene che il trattamento accessorio spettante al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale debba essere sempre attribuito in misura proporzionale al regime orario ridotto.

#### **Articolo 28 Inquadramento retributivo del personale trasferito**

1. In relazione a quanto disposto dall'art.28, comma 7, del CCNL 5.10.2001 si conviene, alla luce anche delle previsioni contenute nell'art.30, comma 2-bis e comma 2-quinquies del D. Lgs. 165/2001, di non avvalersi della facoltà di collocare il personale trasferito presso l'ente in una posizione di sviluppo economico superiore, nell'ambito della medesima categoria di inquadramento, rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art. 27 del medesimo CCNL.

#### **Articolo 29 Altre materie demandate alla contrattazione decentrata**

1. Le altre materie demandate alla contrattazione decentrata, ed in particolare il telelavoro (art. 1, comma 10, del CCNL 14.9.2000) ed il trattamento di trasferimento (art.42, comma 2, del CCNL 14.9.2000), attengono ad istituti di cui non è prevista l'attivazione, quanto meno a medio termine, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro dell'ente. Pertanto si conviene, anche in considerazione della notevole variabilità del quadro normativo di riferimento, di rinviare la definizione dei relativi aspetti disciplinatori all'eventuale momento in cui essi dovranno essere concretamente attivati.

#### **Articolo 30 Servizi pubblici essenziali (regolamentazione del diritto di sciopero)**

1. In riferimento ai servizi essenziali di cui al Ccnl 19/09/2002, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi e categorie:

Servizi	Categorie	Numero massimo addetti
Stato Civile - Elettorale	D	1
Polizia municipale	D	1
Servizio personale	D	1
Servizi cimiteriali	B	1
Servizio di protezione civile	D - C	2

## 2. Procedure di attivazione dei contingenti minimi

- i responsabili del funzionamento delle singole strutture operative, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi adottando criteri di rotazione ove possibile;
- i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno antecedente allo sciopero;
- il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- durante lo sciopero i responsabili apicali dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- le rappresentanze sindacali che indicano azione di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando dalla durata dell'astensione dal lavoro;
- in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

3. Il presente protocollo, ai sensi dell'art. 2, comma 4, della L. 146/1990, viene trasmesso, a cura dell'ufficio personale, alla Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali (*Art. 2, comma 4 - La Commissione di cui all'articolo 12 valuta l'idoneità delle prestazioni individuate ai sensi del comma 2. A tale scopo, le determinazioni pattizie ed i regolamenti di servizio nonché i codici di autoregolamentazione e le regole di condotta vengono comunicati tempestivamente alla Commissione a cura delle parti interessate*).

4. Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa riferimento alle disposizioni contrattuali vigenti (Ccnl 19/09/2002) ed alle disposizioni normative vigenti in materia (legge 146/1990, come modificata ed integrata dalla L. 83/2000).

5. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contrattuali e normative vigenti in materia.

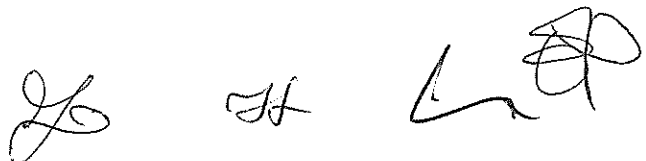
## - PARTE ECONOMICA: ANNUALITA' 2014 -

### Fondo 2014 per compensare Reperibilità e Rischio.

Il fondo ammonta ad una somma di € 26.051,20 per l'anno 2014, ed è finalizzato a compensare, secondo la vigente disciplina contrattuale, gli istituti:

- Reperibilità;
  - Rischio;
- a) L'istituto della reperibilità è attivato nell'ambito dei seguenti servizi ed è finanziato con € 2.608,00:

SERVIZIO STATO CIVILE – Profilo Categ. D e C - n. 2 unità per turno di 12 ore.



Il responsabile del servizio provvederà alla calendarizzazione delle prestazioni, rispettando i limiti sopra indicati.

Il dipendente non può essere adibito a più di sei turni mensili di reperibilità.

**SERVIZIO VIGILANZA – Pofilo Categ. C n- 3 unità per turno di 12 ore**

Il responsabile del servizio provvederà alla calendarizzazione delle prestazioni, rispettando i limiti sopra indicati.

**SERVIZIO CIMITERIALE – Pofilo Categ. b n- 1 unità per turno di 12 ore**

Il responsabile del servizio provvederà alla calendarizzazione delle prestazioni, rispettando i limiti sopra indicati.

b) L'indennità di rischio è concessa alla seguente figura professionale ed è finanziato con € **606,00:**

**SERVIZIO Necroscopico ed Asilo Nido – Profilo professionale «B» n. 2 dipendenti.**

L'indennità è fissata con decorrenza 01.01.2013 in € 30,00 mensili lordi per dodici mensilità.

### **Fondo per compensare la responsabilità del personale delle categorie C e D (senza P.O.)**

Il fondo, previsto dall'art.17 comma 2, lettera f) del CCNL 1/4/1999, è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € **3.700,00** dal 1.1.2013. E' finalizzato a compensare le specifiche responsabilità delle categorie C (€ 1.200,00) e D (2.500,00 senza P.O.), ove non possa trovare applicazione la disciplina di cui all'art. 11, comma 3 del C.C.N.L. 31/3/1999.

La corresponsione della specifica indennità è volta a compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità, sempreché tali compiti siano stati affidati con atto formale, o svolti di fatto e attestati dal Responsabile del Settore/Servizio di appartenenza.

In ordine a quanto sopra le parti si riservano di verificare all'inizio di ciascun esercizio finanziario, nell'ambito della disponibilità delle risorse esistenti, sia la quota individuale da assegnare che la variazione del numero dei beneficiari anche in funzione di nuove assunzioni o progressioni.

### **Fondo per compensare la responsabilità del personale delle categorie B, C, e D (Art. 36 CCNL 22/01/2004)**

Il fondo, previsto dall'art.17, comma 2, lettera i) del CCNL 1/4/1999, come aggiunto dall'art. 36 del vigente CCNL del CCNL 21/04/2004, è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € ----- dal 1° 1.2013.

1. E' finalizzato a compensare le specifiche mansioni attribuite ai dipendenti appartenenti alla categoria «C»: Responsabilità per tributi;

Responsabilità per servizi di protezione civile ;

Responsabilità per relazioni con il pubblico.

L'importo massimo del compenso è definito in € 300,00 annui lordi.

### **Fondo per il finanziamento della produttività**

Il fondo è previsto ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1/4/1999 ed è utilizzato come disciplinato dall'art. 17, comma 2, lettera a) del CCNL del 1/4/1999 nonché secondo quanto previsto all'art. 9 del presente accordo decentrato. Pertanto per l'anno 2014 è ripartito come di seguito:

collegato alla valutazione delle prestazioni individuali per un ammontare pari ad € **11.447,20, compresi oneri riflessi ed IRAP**

riservato a un numero limitato di dipendenti coinvolti in progetti obiettivo per un ammontare pari ad € =

La quota eventualmente destinata ai progetti obiettivo è rivolta a finanziare obiettivi di miglioramento relativamente al servizio di viabilità.

### Validità Accordo sull'utilizzazione del fondo

Il presente accordo ha validità a decorrere dall' 1/1/2014 al 31/12/2014.

### Schema riassuntivo

IPOTESI UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNUALITA' 2014			
n.	RISORSE	IMPORTO	ANNOTAZIONI
1	Quota riservata per le progressioni orizzontali di cui all' art. 17 c. 2 lett. B) CCNL 1/4/1999	33.633,23	
2	Quota riservata alla indennità di comparto (art. 33 CCNL 22.1.2004)	13.457,52	
3	Art. 37 CCNL 14.09.2000 –importo destinato a finanziare le indennità per personale educativo dell'asilo nido	1.291,00	
			TOT. 48.381,75
4	Quota riservata alla indennità di rischio	606,00	
5	Quota riservata alla indennità di reperibilità	2.608,00	
6	Quota riservata alla indennità di responsabilità (art. 17 c. 2, lett. f CCNL 1.4.1999)	3.700,00	
7	Quota riservata alla indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori di cui all' art. 36 c. 2 CCNL 22.1.2004	=====	
8	Quota riservata per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (compresi oneri riflessi ed IRAP)	11.447,00	
9	Progetto obiettivo	=====	
10	Art. 17, comma 2, lett. d) importo destinato all'indennità di turno	910,00	
11	art. 17, comma 2, lett. d) importo destinato a compensare il maneggio valori	353,00	
12	art. 17, comma 2, lett. d) importo destinato a compensare l'orario notturno, festivo e notturno – festivo	1.082,00	
<b>TOTALE</b>		<b>20.706,00</b>	TOT 20.706,00

Lo straordinario elettorale ammonta ad € 5.345,00, compresi oneri riflessi ed IRAP.

Il totale delle risorse decentrate anno 2014 – parte stabile - ammonta ad € 96.768,21, comprensivi di tutti gli oneri riflessi.

La risorse variabili assommano ad € 11.508,65 e afferiscono all'art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 1.4.1999 –D. Lgs.vo n. 163/2006 e s.m.i.. Lo stesso è comprensivo di oneri riflessi ed IRAP.

