

COMUNE CASAMARCIANO (Prov. NA)

VERBALE DELEGAZIONE TRATTANTE N. 2 DEL 05 .11.2015

Sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente – Parte normativa triennio 2015/2017 – Parte economica 2015.

Il giorno 05 del mese di Novembre anno 2015 alle ore 09:30 presso la sede municipale ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. Segretario Comunale Dott.ssa Luciano Maria Rosaria

e dai Responsabili dei Settori sigg:

(Istruttore direttivo) Sandra Corcione – Resp. 1° Settore

Istruttore direttivo Anna Esposito - Resp. 2° Settore

Funzionario Tecnico Felice Lanzara – Resp. 3° Settore

Assente: Antonio Rapuano – Resp. 4° Settore

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

CISL - UIL – UGL - CIGL: nessuno è presente

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg:

Covone Gavino, Esposito Michele, De Rosa Eduardo, Addeo Antonio

Premesso :

- che è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte Normativa per il triennio 2015/2017 per il personale dipendente del Comune di Casamarciano per l'annualità economica 2015, come da verbale n.1 del 08 ottobre 2015;
- la Giunta Comunale, con deliberazione adottata in data 14 ottobre 2015 n.116 è stato approvato il regolamento per la disciplina e ripartizione del compenso incentivante di cui all'art. 93 del D.L.vo n. 163/2006;
- che il revisore unico, con verbale n. 12 del 12 ottobre 2015, ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di CCDI ;
- che la Giunta Comunale, con deliberazione adottata in data 14 ottobre 2015 n. 118, esecutiva, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Preso atto delle risultanze dei lavori della delegazione di cui al verbale n. 1/2015 ed allegato alla precitata delibera di G.M. n. 118/2015;

La RSU: CISL UIL e UGL, con nota prot. n. 8392 del 05/11/2015, chiedono la rivisitazione dell'art. 24 del CCDI 2015/2017 Parte Normativa.

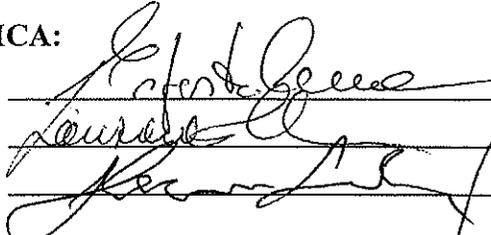
La RSU, nelle persone dei Sigg. Esposito Michele e De Rosa Eduardo e Addeo Antonio fanno presente che la richiesta sarà successivamente integrata dalla proposta di riformulazione dell'art.24. Le RSU segnalano che all'interno dell'edificio comunale non viene assicurato il divieto di fumo assicurato dalla normativa vigente.

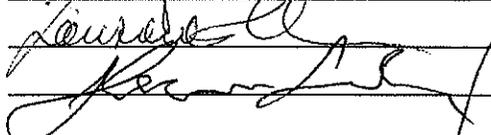
Il Resp. Del 3° Settore prende atto della segnalazione della RSU e assicura che disporrà per assicurare l'ottemperanza della norma

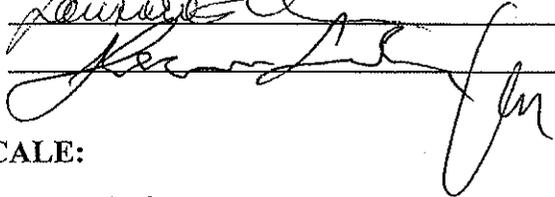
La parte pubblica prende atto di quanto sopra.

Tanto premesso, le parti sottoscrivono definitivamente il C.C.D.I. – Parte normativa. del personale dipendente del Comune di Casamarciano per il triennio 2015/2017 e Parte economica anno 2015.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

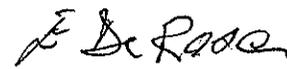


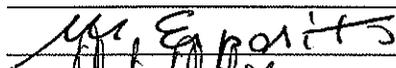


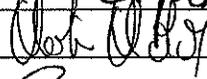


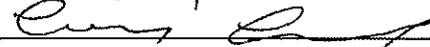
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

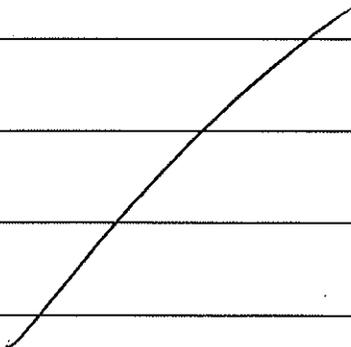








I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:



COMUNE CASAMARCIANO

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente – Parte Normativa 2015 – 2017

TITOLO I°

Disposizioni generali

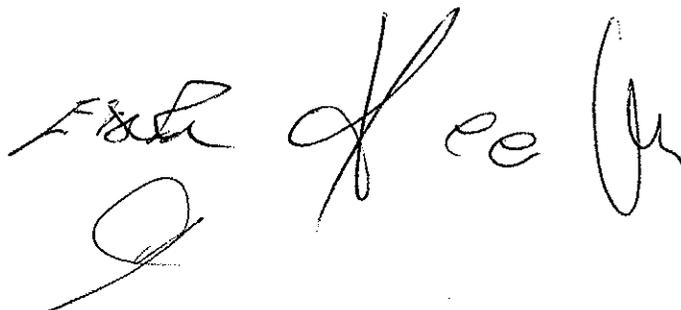
Art. 1

Premessa

1. Il presente contratto decentrato integrativo è redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.99, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004 del Comparto Regioni ed Autonomie Locali

2. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che **“La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali”**. richiamano 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 della relazioni sindacali**, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, 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 con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
- b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con 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 ed 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.

3. 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 Casamarciano e **disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.**

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha validità per **gli anni 2015/2017** con cessazione dalla stipulazione del successivo contratto decentrato integrativo e ha **efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva 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. Sono comunque fatte salve eventuali **modifiche o integrazioni derivanti da:**

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

Art. 3

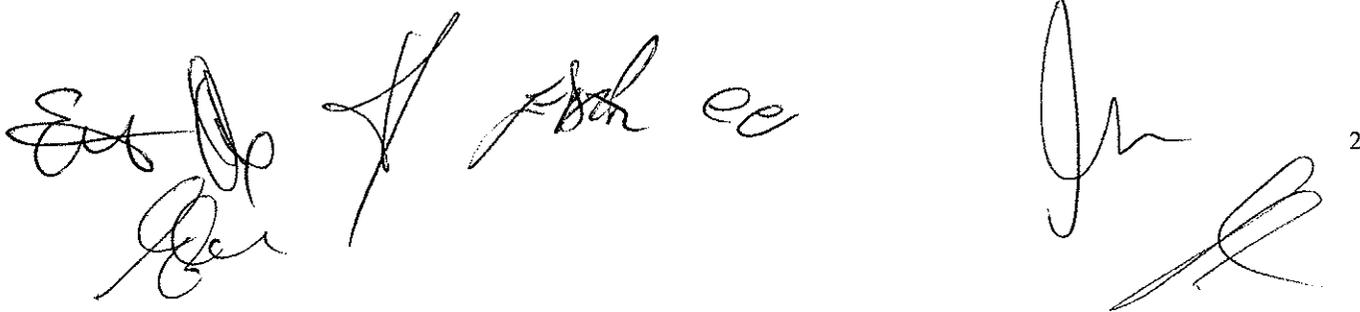
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

a) **per la parte sindacale** dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

c) dal **Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

2. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale **non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.**



2

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. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta **oggettivamente non chiara** le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica **sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.**

TITOLO II°

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5

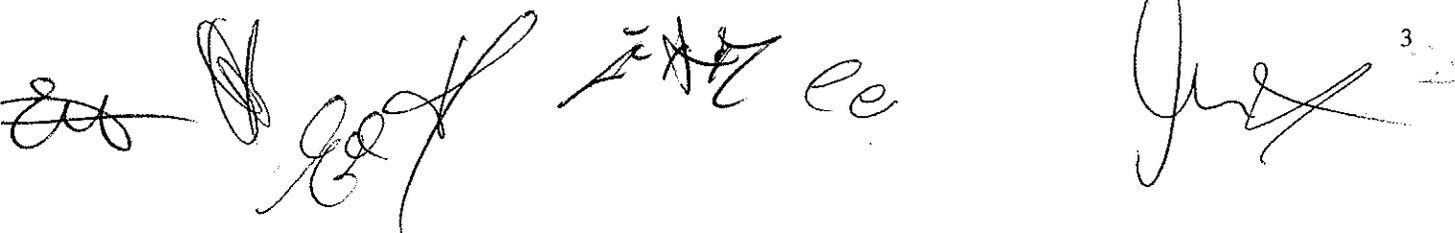
Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare 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 del'1.4.1999, **nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e/o delle 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'Amministrazione nella persona all'uopo individuata e le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

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



3

assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

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 dell' 1.4.1999 lett. **d)-e)-f)-m)** saranno riportati **gli eventuali i pareri 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.



The image shows several handwritten signatures in black ink, likely representing the representatives of the unions and the employer. The signatures are stylized and vary in length and complexity. There are approximately six distinct signatures visible, some appearing to be initials or short names, and others being more elaborate. The signatures are located at the bottom of the page, below the main text of the agreement.

Art. 8

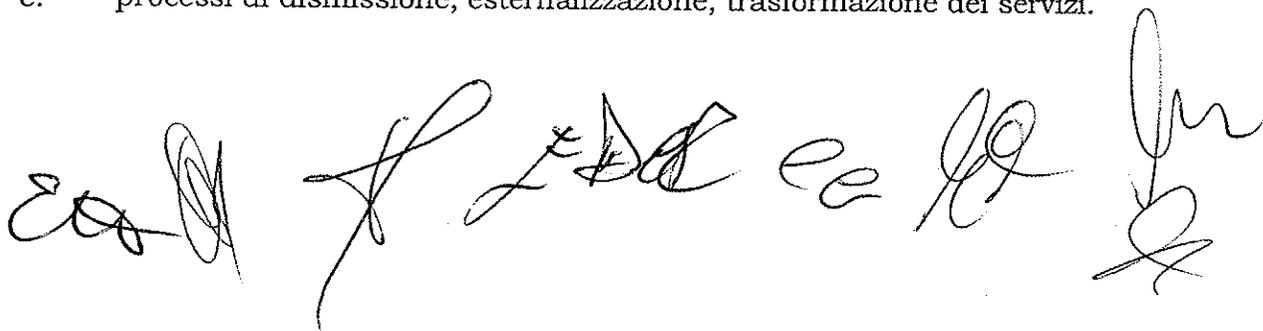
Modalità di concertazione

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 fax e/o 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'Ufficio competente 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.
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 al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU. Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

Art. 10

Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

TITOLO III°

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11

Diritto di assemblea

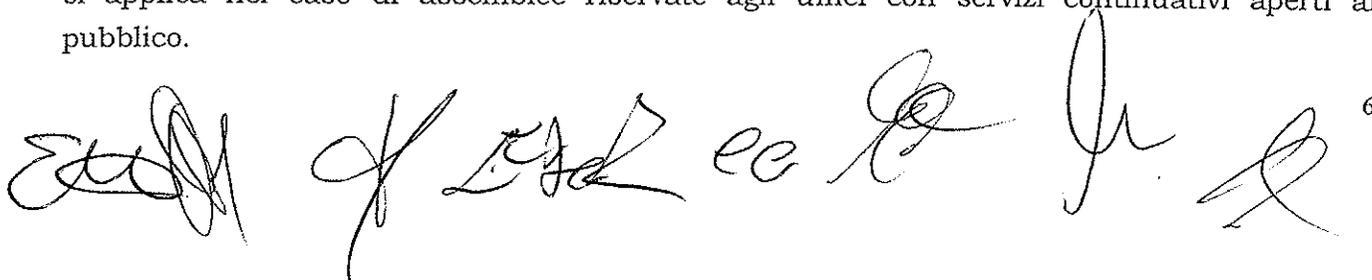
1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti **hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali** in idonei locali concordati con l'amministrazione, **per 12 ore annue pro capite**, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato 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 **tre giorni prima**. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto **entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici**.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.



6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del **tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea**, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai **servizi minimi indispensabili** nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 12

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno **diritto di affiggere**, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la **rete intranet** costituendo una **bacheca elettronica sindacale interna**.

3. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale **tramite e-mail**.

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

TITOLO IV°

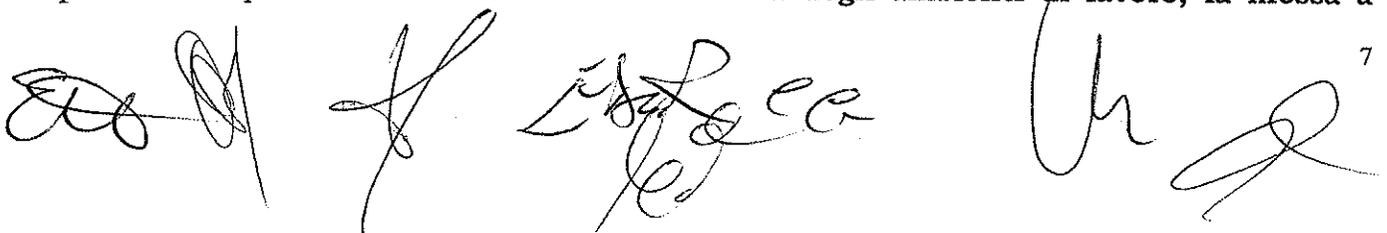
Disposizioni diverse

Art. 13

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a**



norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

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

Art. 14

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato **in tutte le categorie e profili professionali**, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. A tal fine l'Ente, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

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

- corsi di formazione professionale, per il **personale neoassunto**; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di **tutor**, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- corsi di **riqualificazione professionale**, per il personale già in servizio che, a seguito di **mobilità interna** sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo



professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;

- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

4. **La formazione e l'aggiornamento**, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà **privilegiare obiettivi di operatività** da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della **cultura informatica** e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del **risultato e della rendicontazione** dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle **attività, delle procedure e dell'organizzazione**;
- favorire lo sviluppo di **profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare** comparativamente i risultati di gestione ed in grado di **analizzare** i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a **diretto contatto con gli utenti** e di quello da adibire all'**ufficio per le relazioni con il pubblico**;
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle **lingue straniere** indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la **prevenzione** degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione **dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza** e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, 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 ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione**.

Qualora i corsi si svolgano **fuori sede**, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

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

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



9

Art.15

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad **innovazioni organizzative e tecnologiche**, a **modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale**, ad **attivazione o ristrutturazione dei servizi**, a cambiamenti delle **dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro**, ivi compreso il **trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative** come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di **esternalizzazione di pubblici servizi**, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla **qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti** come previsto dal vigente CCNL.

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

Art.16

Politiche dell'orario di lavoro

1. **L'orario di lavoro** è stabilito in funzione dell'efficienza dei servizi e del soddisfacimento dei bisogni degli utenti. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio, ed è pari a 36 ore settimanali.

2. **L'orario di servizio** è articolato su cinque giorni settimanali, del Lunedì al Venerdì dalle ore 08:00 alle ore 14:00, con due rientri pomeridiani dalle ore 15:30 alle ore 18:30 nei soli giorni di Martedì e Giovedì, con flessibilità dalle ore 15:00 alle ore 18:00 per particolari esigenze del lavoratore, autorizzato dal Responsabile.

3. Nel periodo che va dal 01 Luglio al 15 Settembre è prevista la sospensione di un rientro o di tutti e due i rientri pomeridiani, tenuto conto delle esigenze d'ufficio, con recupero delle ore non lavorate.

4. Nel determinare **l'articolazione dell'orario di servizio** i Responsabili di ciascun settore tengono in considerazione, ove possibile, le esigenze del personale che, per documentati motivi, chiedi di utilizzare forme flessibili di orario, compresa l'astensione dai turni pomeridiani, anche per periodi limitati e comunque compatibilmente con le esigenze dei servizi.

5. E' data priorità ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale o familiare e/o con figli in età scolare o comunque con handicap.

6. In considerazione delle particolari peculiarità in capo al servizio di Polizia Municipale, con particolare riguardo al loro assetto organizzativo e all'esigenza di corrispondere ai bisogni e



10

alle sollecitazioni dei cittadini, l'orario di servizio è articolato su sette giorni settimanali. L'orario di lavoro è articolato, in sei ore settimanali, in turni, i quali saranno programmati almeno con cadenza quindicinale e con ordine di servizio del Responsabile del servizio o suo delegato.

7. L'osservanza dell'orario di lavoro, da parte dei dipendenti, è accertata mediante controllo di tipo automatico. E' consentita **una flessibilità di 30 minuti in entrata e in uscita** (08:00/08:30 e 14:00/14:30 per il mattino e 15:30/16:00 e 18:30/19:00 per il rientro pomeridiano), rispetto agli orari prefissati, con l'obbligo inderogabile di assicurare l'orario giornaliero dovuto. Per i componenti dell'Ufficio di polizia Municipale la flessibilità è di **15 minuti** in entrata e in uscita limitatamente al periodo del servizio scolastico.

8. Dopo la marcatura in entrata, **per nessun motivo è consentito allontanarsi dagli uffici**, se non per motivate esigenze di servizio, debitamente registrate ed autorizzate su appositi registri numerati, in dotazione al responsabile dell'Ufficio Personale.

9. Per motivate esigenze previa richiesta al Responsabile del Settore di appartenenza che autorizza sulla base delle esigenze di servizio, il dipendente può utilizzare diversi sistemi flessibili di articolazione dell'orario di lavoro nel rispetto della disciplina e secondo le diverse tipologie indicate all'art. 17 del CCNL del 06/07/1995.

Art 17

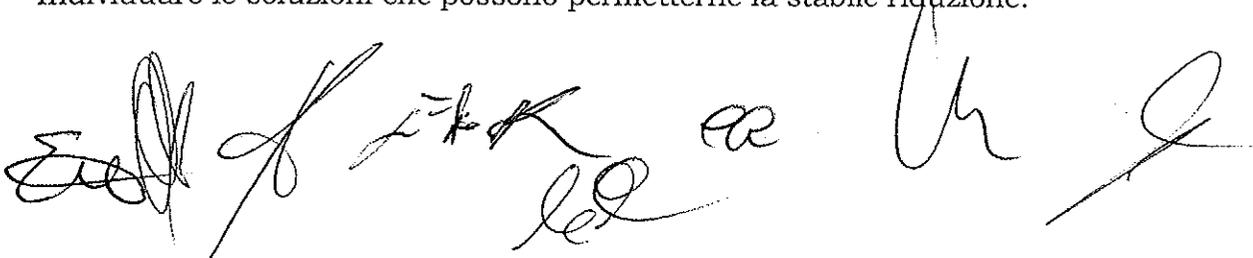
Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che **il fondo** destinato alla corresponsione di **prestazioni per lavoro straordinario** è individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999.

2. **Nel fondo** di cui al comma 1 **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)**

3. **Sono escluse** dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. **208 del D.Lgs 285/1992** e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla **sicurezza urbana e alla sicurezza stradale**, nonché a progetti di **potenziamento dei servizi notturni** e di **prevenzione delle violazioni** di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada. In base all'art 208 del Codice della Strada, che stabilisce l'impossibilità di creare specifici meccanismi di incentivazione del personale addetto alla vigilanza stradale richiamando la previsione contenuta nella lettera b) del co. 4 dell'art. 208, ma si possano unicamente programmare specifici progetti nei termini e nei limiti previsti dal co. 5 bis del predetto articolo del Codice della Strada.

4. L'amministrazione comunale (Segretario e/o Responsabili di Servizio) si impegna a determinare il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno **almeno una volta 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.



5. 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**.
6. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
7. A **domanda del dipendente**, il lavoro straordinario, autorizzato nei limiti del budget di servizio, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, **potrà essere recuperato** secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

Art. 18

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 individuale dalla banca delle ore confluiscono prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate.
3. Le ore di straordinario effettuate, non pagate e accantonate, possono essere richieste da ciascun lavoratore quali permessi compensativi per le proprie attività formative (quelle non organizzate dall'Ente) per necessità personali e familiari per il recupero di ritardi o permessi brevi da utilizzarsi entro il I° semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio e autorizzato dal Responsabile del Servizio.

Art. 19

Turno

1. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un **orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**;
2. I **turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese**, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le **22 e le 6 del mattino**;

3. Al personale turnista è corrisposta una indennità che **compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro** i cui valori sono stabiliti come segue:

- **turno diurno antimeridiano e pomeridiano** (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- **turno notturno o festivo**: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- **turno festivo notturno**: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

4. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno**.

L'art. 22 del CCNL 1 aprile 1999 ha stabilito che al personale adibito a regimi orari articolati in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzata al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali e all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. La modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro sono oggetto di contrattazione integrativa con obbligo di accordo.

Le ore in eccesso lavorate saranno inserite nella banca delle ore istituite ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 2000.

Il servizio in turno è svolto dal personale di Polizia Municipale.

Art. 20

Buono pasto

1. Usufruiscono del buono pasto i dipendenti che prestano attività con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.
2. Per particolari articolazioni di orari di servizio, il buono pasto potrà essere usufruito da parte dei dipendenti addetti, purché venga garantita una prosecuzione di attività lavorativa non inferiore ad un'ora
3. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario (compreso lavoro straordinario elettorale).
4. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante
5. Il costo del buono pasto sostitutivo del buono mensa è pari a €

TITOLO V°

Art 21

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Premessa

1. L'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività viene determinato annualmente e costituito dal Responsabile del Settore Finanziario, sulla scorta delle direttive impartite dall'organo di governo e della disciplina legislativa e contrattuale vigente. Le parti convengono che la ripartizione delle risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 22

Indennità Di Rischio

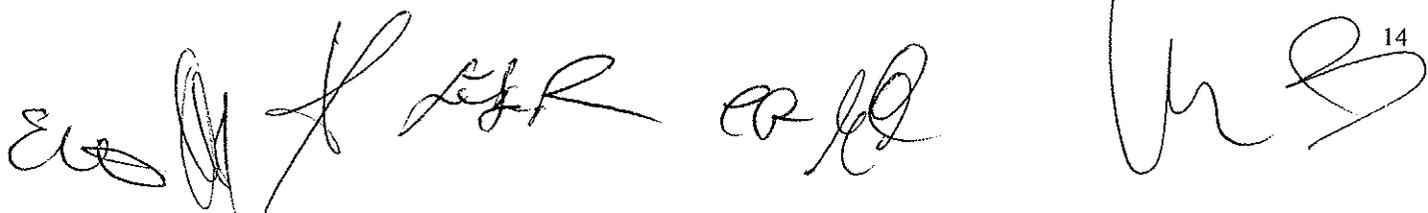
(art. 41 CCNL 22.01.2004 – art. 37 CCNL 14.9.2000 – D.Leg.vo 150/09 E SS.MM.)

1. L'indennità è attribuibile al personale di Cat. A e B impiegato in prestazione comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale;
2. L'indennità è quantificata, come da art. 41 del CCNL 22.1.04, in € 30,00 mensili e decurtata in ragione del 1/26 per ogni giorno di assenza (ferie, riposi, malattie ecc) e proporzionalmente ridotta in caso di rapporto part-time
3. Si individuano i seguenti profili per i quali è attribuita l'indennità di rischio
- operai sevizi manutentivi.

Art. 23

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
 - d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right with the number 14 next to it.

- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non é corrisposta.

4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità , in mancanza del Responsabile del Settore, sono le seguenti:

	Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità
	Servizio Stato Civile; 2 unità
	Polizia Municipale; 2 unità
	Servizio Tecnico; 3 unità

Art. 24

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, deve essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500,00.

2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati.

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

5. L'importo dell'indennità è decurtato, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

6. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

Il compenso per detta indennità viene stabilita per ciascun Settore, dai Capo Settore in sede di apposita Conferenza di Servizi.

Per l'attribuzione dell'indennità in esame sono previste 3 fasce:

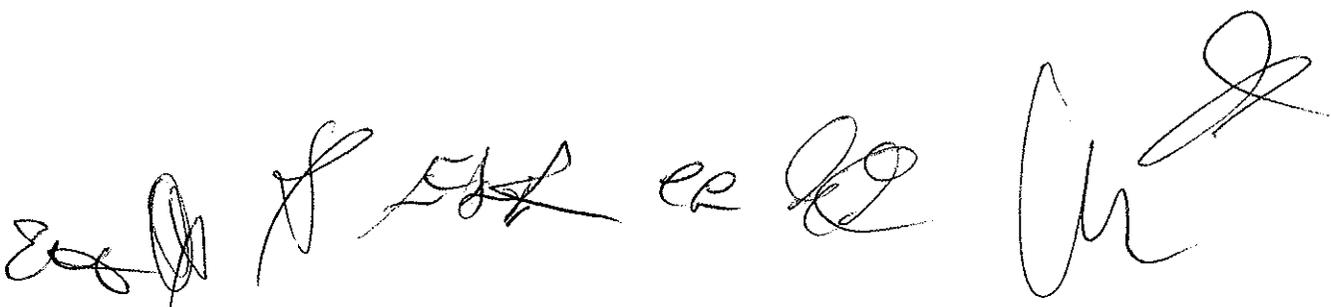
- a. I^a fascia, da assegnare ad una percentuale di dipendenti pari al 25 per cento del personale del Settore , a cui corrisponde un compenso fino ad un massimo di € 2.500,00, attribuita a coloro che ottengono una valutazione complessiva di punti compresi tra 27 a 30;
- b. II^a fascia, da assegnare ad una percentuale di dipendenti pari al 50 per cento del personale del Settore , a cui corrisponde un compenso fino ad un massimo di € 1.900,00, attribuita a coloro che ottengono una valutazione complessiva di punti compresi tra 16 a 26;
- c. III^a fascia, da assegnare ad una percentuale di dipendenti pari al 25 per cento del personale del Settore , a cui corrisponde un compenso fino ad un massimo di € 1.360,00, attribuita a coloro che ottengono una valutazione complessiva di punti fino a 15.
- d. La graduazione dovrà essere riportata mediante la compilazione delle schede di cui all' allegato "A" del presente provvedimento e motivata con l'adozione di conseguenti atti dirigenziali, che dovranno tener conto dei seguenti criteri:
 - Complessità dei compiti assegnati (max punti 10);
 - Grado di autonomia (max punti 5);
 - Carico di lavoro attribuito (max punti 5);
 - Risorse umane coinvolte (max punti 5);
 - Rapporti con l'utenza (max punti 5);
- e. Ad ogni criterio testé individuato per la "pesatura" dell'indennità, dovrà essere attribuito un punteggio. Il totale dei punti assegnati a ciascun elemento consentirà di individuare la fascia di appartenenza utile per la liquidazione del compenso.
- f. Nell' applicazione dei criteri di valutazione di cui sopra ciascun Capo Settore dovrà assicurare l'assegnazione dei dipendenti nelle suddette fasce in maniera da rispettare la distribuzione percentuale di cui sopra;
- g. Ai fini dell'inserimento nella 1^a e nella 3^a fascia si terrà conto solo di unità intere ed eventuali differenze percentuali saranno assorbite dalla 2^a fascia.

Art. 25

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 300 annuali.

2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:



Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	
a) Ufficiale di Anagrafe	1 unità
b) Ufficiale Elettorale	1 unità
c) Addetto Protezione Civile	1 unità
d) Addetto Ufficio Tributi	1 unità

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

4. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata semestralmente.

5. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

6. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

Art. 26

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale.
2. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
 - c) con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
 - d) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale e in particolare:
 - per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio

17

dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

- per i passaggi alla 2^a posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

- per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:

diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;

iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

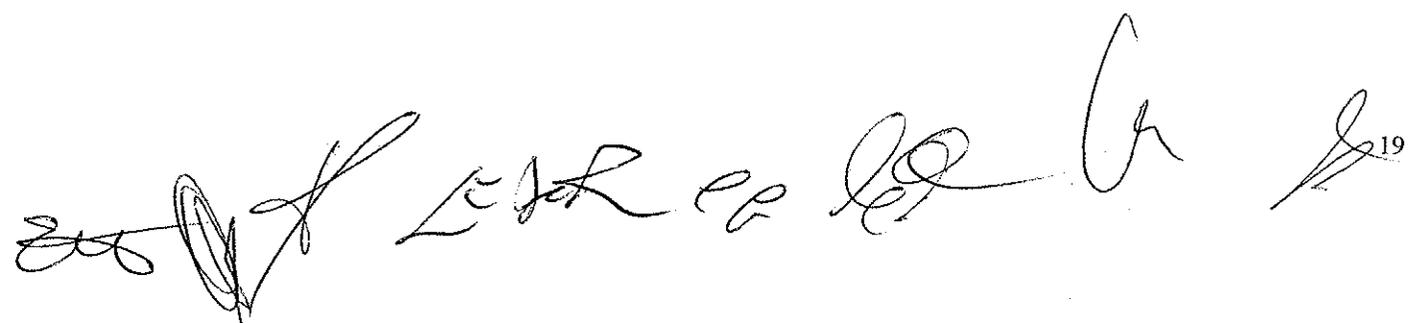
3. Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi di cui al successivo art. 29, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.

4. Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza), delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

5. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

- b. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali di cui al successivo art.29
 - c. per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; in sede di prima applicazione del presente contratto, si terrà conto soltanto della scheda di valutazione dell'anno 2013; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
 - d. le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti pari al 50 % di quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;
 - e. nel caso in cui i dipendenti aventi i requisiti per partecipare alla selezione risultino nell'anno in numero inferiore alla percentuale convenuta, nell'anno successivo saranno destinate per la progressione orizzontale maggiori risorse in modo da compensare il minor stanziamento dell'anno precedente;
 - f. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 30/180 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
 - g. a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
 - h. le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.
6. Qualora l'Amministrazione ritenga, le progressioni orizzontali comprese nelle "progressioni di carriera comunque denominate", che, in applicazione dell'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010, producono nel triennio 2011 - 2013 effetti esclusivamente giuridici e non economici, oppure ritenga che le stesse progressioni siano egualmente precluse per il medesimo triennio dal disposto del comma 1, dello stesso art. 9, che prevede che il trattamento economico ordinariamente spettante, compreso quello accessorio, nel periodo indicato non possa superare quello del 2010, oltre, ovviamente a non destinare per il 2011 alcuna risorsa per l'applicazione dell'istituto in parola, conviene di corrispondere il trattamento economico relativo alla progressione orizzontale di cui al presente articolo con decorrenza 1° gennaio 2014 salvo diversa disposizione di legge.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, with the number 19 at the end.

Art. 27

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

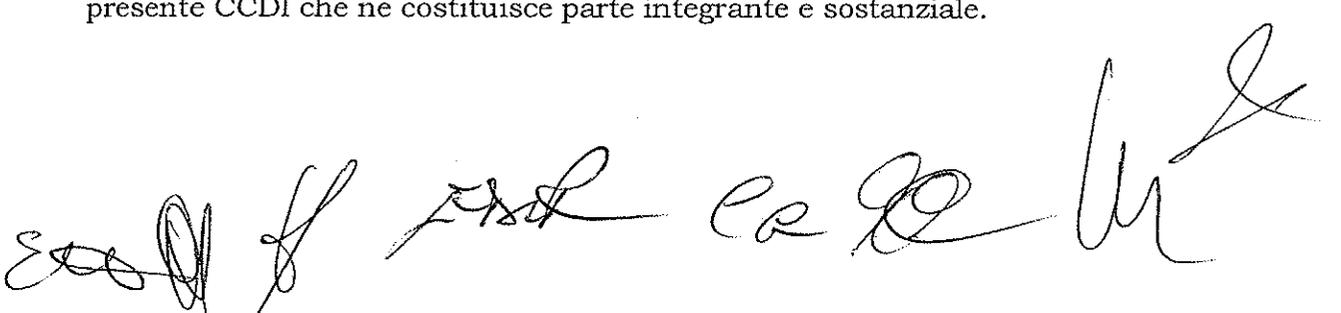
1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti di contrasto all'evasione tributi comunali, 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 di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario riportando l'analogo importo previsto per il 2010, perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse non vengono computate nel calcolo delle spese del personale, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2 bis del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

3. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui all'allegato B del presente CCDI che ne costituisce parte integrante e sostanziale.



Art. 28

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli;
2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli articoli del presente contratto verranno portati in aumento alle somme indicate dal presente articolo finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) che costituiscono economie di bilancio;
3. Le risorse destinate alla performance individuale e organizzativa e al miglioramento dei servizi per l'anno sono pari a Euro ;
4. L'utilizzo delle risorse si articola attraverso:
 - a. la performance organizzativa: che valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dai rispettivi titolari di posizione organizzativa
 - b. la performance individuale: che valuta l'apporto individuale reso dal dipendente in termini di comportamenti professionali e organizzativi e di competenze dimostrate.
5. La performance organizzativa rispecchia il contributo dei dipendenti sulla base di un numero di progetti o di obiettivi di rilievo strategico per l'Ente, desunti dal PEG o piano degli obiettivi il cui importo si conviene nel delle risorse disponibili a titolo di produttività complessiva.
6. La performance individuale attiene alla valutazione delle prestazioni individuali il cui importo corrisponde alla restante quota delle risorse disponibili. Le risorse sono assegnate a ciascun Settore secondo i seguenti criteri:
 - il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, suddiviso per categoria.
 - il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il seguente parametro di riferimento:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	1,10
B	1,15
C	1,20

 - i risultati ottenuti per ogni categoria sono sommati dando luogo ad un valore complessivo rapportato al numero dei dipendenti dell'ente;
 - le risorse complessivamente destinate alla performance individuale sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
 - moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti relativi al personale appartenente ad ogni Settore si ottiene l'importo per la produttività di competenza dello stesso.
 - assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale in funzione della valutazione della performance individuale
7. La individuazione e quantificazione dei progetti, è effettuato in Conferenza di servizio. L'attuazione degli stessi è demandata ai Responsabili dei Settori competenti. ;

8. In ordine alle modalità di misurazione e valutazione delle performance, organizzativa e individuale, alla loro incidenza, ai soggetti coinvolti nella valutazione, ai tempi e alle fasi della stessa, trova applicazione il Regolamento comunale relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con la succitata delibera di G.C. nr. 81 del 29.08.2014.

Art. 29

Economie

Le economie derivanti dal titolo V e più in generale del presente contratto (quando non è prevista specificatamente la destinazione di tali risorse economiche), saranno destinate per il 50% alle progressioni economiche orizzontali e per il restante 50% alle risorse per la performance.

TITOLO VI°

Disposizioni finali

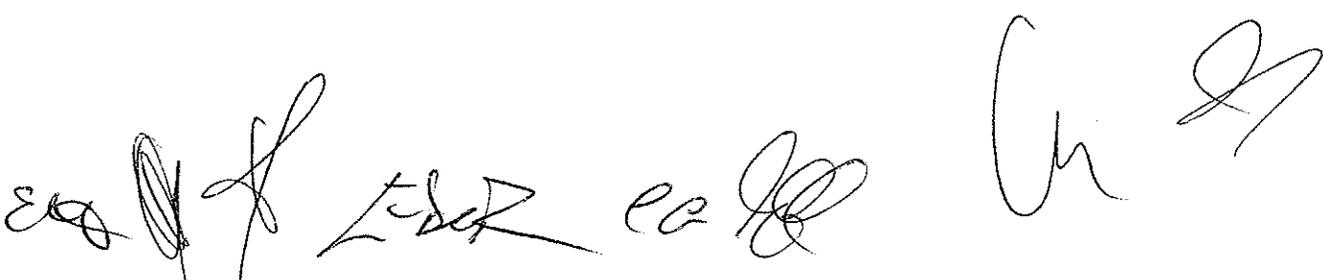
Art. 30

Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 24 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.

2. Per dare concreta attuazione all'attribuzione delle risorse destinate alla valutazione della performance individuale del dipendente in distacco sindacale viene convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) mentre ai fini della progressione orizzontale è convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) di cui al precedente art. 29.

3. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.



Art. 31

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.
3. Le indennità fisse previste dal presente contratto continueranno ad essere erogate nel successivo esercizio finanziario salvo diverse determinazioni in sede di Contrattazione decentrata.

Casamarciano li _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

Scheda di pesatura e misurazione per l'attribuzione dell'indennità di responsabilità al personale dipendente inquadrato nella categoria " D" (esclusi coloro che risultano incaricati di posizione organizzativa)

VALUTAZIONE del dipendente _____ categoria D__

FATTORI:

a) Complessità compiti assegnati	Max 10 punti
b) grado di autonomia	Max 5 punti
c) Carico di lavoro attribuito	Max 5 punti
d) Risorse umane coinvolte	Max 5 punti
e) rapporti con l'utenza	Max 5 punti

A) COMPLESSITA' COMPITI ASSEGNATI (MAX 10 PUNTI)

DESCRIZIONE:	PUNTEGGIO
	—

B) GRADO DI AUTONOMIA (MAX 5 PUNTI)

DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
	—

C) CARICO DI LAVORO ATTRIBUITO (MAX 5 PUNTI)

DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
	—

D) RISORSE UMANE COINVOLTE (MAX 5 PUNTI)

DESCRIZIONE	
PUNTEGGIO	

E) RAPPORTI CON L'UTENZA (MAX 5 PUNTI)

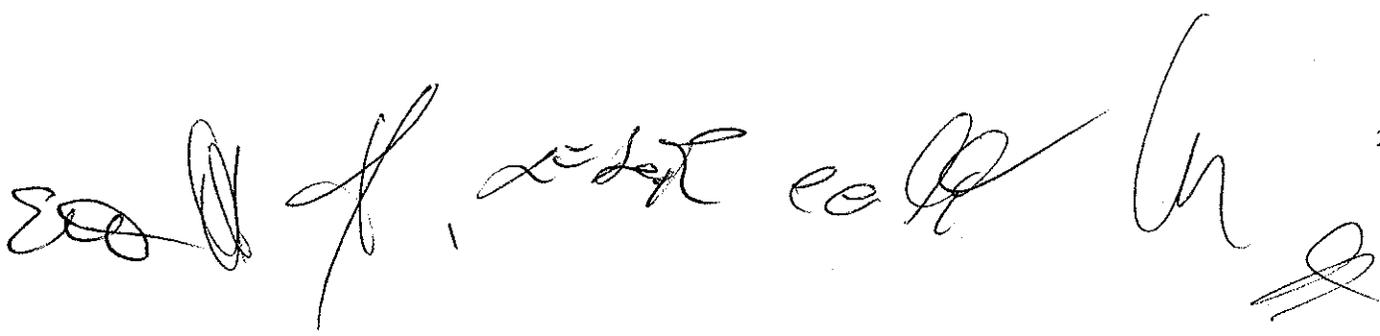
DESCRIZIONE	
PUNTEGGIO	

TOTALE PUNTEGGIO	—
------------------	---

Sulla base di quanto descritto e nel rispetto dei criteri riportati nel Regolamento per l'attribuzione di specifiche responsabilità, si conferisce al dipendente _____, l'incarico di responsabile di procedimento di cui all'art. 17, lett. f) del ccnl dell'1.4.99, modificato dall'art. 36 del ccnl del 22.1.2004 e dall'art. 7 del ccnl del 9.5.2006. La presente scheda viene trasmessa (unitamente alla determina dirigenziale che conferisce formalmente l'incarico) al Servizio del Personale per la conseguente liquidazione dell'indennità spettante.

Individuazione di una delle tre fasce di appartenenza:

- Punti da 27 a 30..... I^ fascia;
- Da 16 a 26 punti compresi: II^ fascia;
- Fino a 15 punti compresi: III^ fascia.

A large, stylized handwritten signature in black ink, spanning across the bottom of the page.

Scheda di pesatura e misurazione per l'attribuzione dell'indennità di responsabilità al personale dipendente inquadrato nelle categorie "B" e "C"

VALUTAZIONE del dipendente _____ categoria ____

FATTORI:

a) Complessità compiti assegnati (comprese le attività di coordinamento)	Max 10 punti
b) Grado di autonomia	Max 5 punti
c) Carico di lavoro attribuito	Max 5 punti
d) Rapporti con l'utenza	Max 5 punti

A) COMPLESSITA' COMPITI ASSEGNATI (MAX 10 PUNTI)

DESCRIZIONE:	PUNTEGGIO
	—

B) GRADO DI AUTONOMIA (MAX 5 PUNTI)

DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
	—

C) CARICO DI LAVORO ATTRIBUITO (MAX 5 PUNTI)

DESCRIZIONE	PUNTEGGIO
	—

D) RAPPORTI CON L'UTENZA (MAX 5 PUNTI)

DESCRIZIONE	PUNTEGGIO

TOTALE PUNTEGGIO	
	—

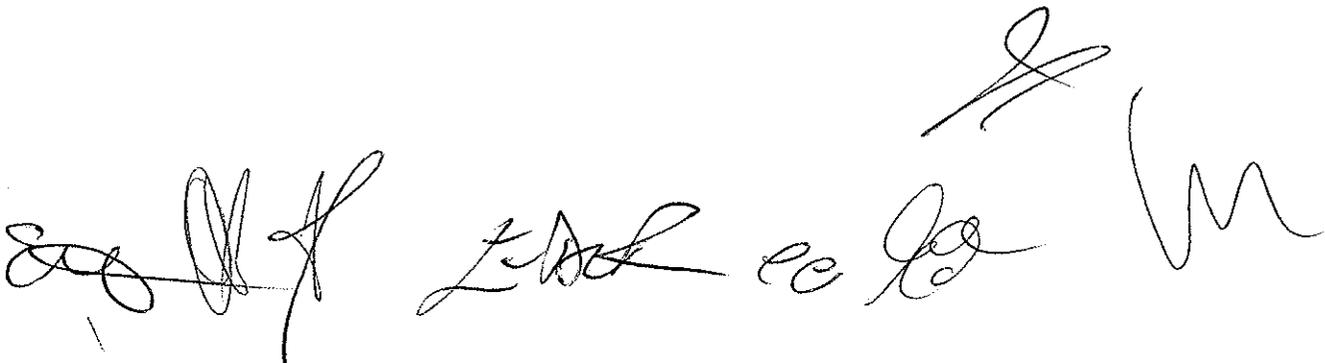
Sulla base di quanto descritto e nel rispetto dei criteri riportati nel Regolamento per l'attribuzione di specifiche responsabilità, si conferisce al dipendente _____, l'incarico di responsabile di procedimento di cui all'art. 17, lett. f) del ccnl dell'1.4.99, modificato dall'art. 36 del ccnl del 22.1.2004 e dall'art. 7 del ccnl del 9.5.2006. La presente scheda viene trasmessa (unitamente alla determina dirigenziale che conferisce formalmente l'incarico) al Servizio del Personale per la conseguente liquidazione dell'indennità spettante.

Individuazione di una delle tre fasce di appartenenza:

- Punti da 22 a 25..... : I^ fascia;
- Da 11 a 21 punti compresi: II^ fascia;
- Fino a 10 punti compresi: III^ fascia.

Il Responsabile del Servizio

.....

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be written in a cursive or semi-cursive script. There are approximately five distinct marks, including what looks like a large 'M' and several more complex, overlapping signatures.

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
(art. 5, C.C.N.L. 31 marzo 1999 e art. 9, C.C.N.L. 11 aprile 2008)

Dipendente:
 Categoria

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	CATEGORIE (1)				Punteggio attribuito
	A	B	C	D	
	Valutazione	Valutazione	Valutazione	Valutazione	
Arricchimento professionale	da 0 a 12	da 0 a 6	da 0 a 6	da 0 a 4	
Capacità specialistiche	da 1 a 6	da 1 a 12	da 1 a 12	da 1 a 8	
Riconoscimento della professionalità acquisita	da 1 a 12	da 1 a 12	da 1 a 12	da 1 a 14	
Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi ed alle esigenze di flessibilità	da 1 a 12	da 1 a 12	da 1 a 12	da 1 a 10	
Capacità di interagire all'interno del pro-prio ufficio, tra uffici diversi e di relazionare con l'utenza esterna	da 1 a 12	da 1 a 12	da 1 a 12	da 1 a 12	
Capacità propositive nell'ottica di miglioramenti organizzativi e gestionali	da 1 a 6	da 1 a 6	da 1 a 6	da 1 a 12	
	tot.	tot.	tot.	tot.	

Il Responsabile del Settore

.....

**Per ricevuta
 IL DIPENDENTE**

.....

Handwritten signatures of the employee and the sector manager.