

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI MENFI PARTE NORMATIVA 2015/2017-PARTE ECONOMICA ANNO 2015.

Premesso che:

-In data 19/06/2015 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo (CCDI) del personale non dirigente del Comune di Menfi - parte normativa 2015/2017 -parte economica anno 2015;

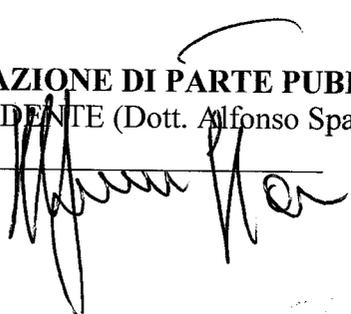
-In data 18/09/2015 il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa, anno 2015, con i vincoli di bilancio derivanti dall'applicazione delle norme di legge, e di CCNL, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione di trattamenti accessori, (Art.40 - bis c.1, D.Lgs n. 165/2001 e Decreto Legislativo 150/2009 s.m.i.)

-Vista la Delibera di G.C. n. 174 del 25/09/2015 che ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica, ai sensi dell'art.4 c.3 del CCNL 22/1/2004, alla sottoscrizione definitiva dell'allegato contratto decentrato integrativo parte normativa 2015-2017 e parte economica anno 2015, così come stabilito fra le parti;

In data 12/10/2015, alle ore 11,00 nella sede del Comune di Menfi ha avuto luogo l'incontro tra delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni e le OO.SS. territoriali al termine del quale le parti sottoscrivono definitivamente il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Menfi ed il CCDI, parte normativa per il triennio 2015 - 2017, annualità economica 2015;

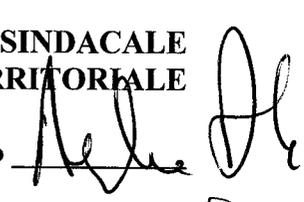
DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

IL PRESIDENTE (Dott. Alfonso Spataro)



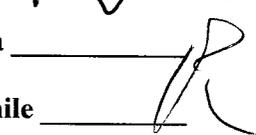
DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE TERRITORIALE

FP C.G.I.L. Sig. Aquilino Pietro



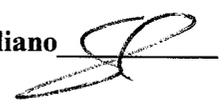
CISL FP Sig. Gianfranco Di Maria

IL DELEGATO RIGGIO VINRENZO



UIL-F.P.L. Sig. Fabrizio Danile

C.S.A. Sig. Rizzo Giuliano



RAPPRESENTANTI SINDACALI LOCALI

(RSU)

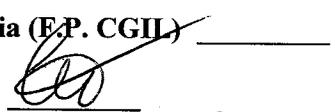
(F.P. CGIL) Sig. Tarantino Antonino



(F.P. CGIL) Sig. Gambina Stefano



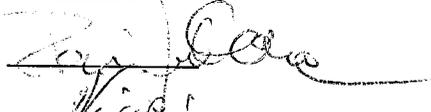
(F.P. CGIL) Sig.ra Ardizzone Maria (F.P. CGIL)



Sig. Calamia Maurizio Simone



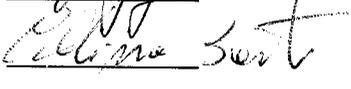
Sig. Pori Luigi Maria (UIL-F.P.L.)

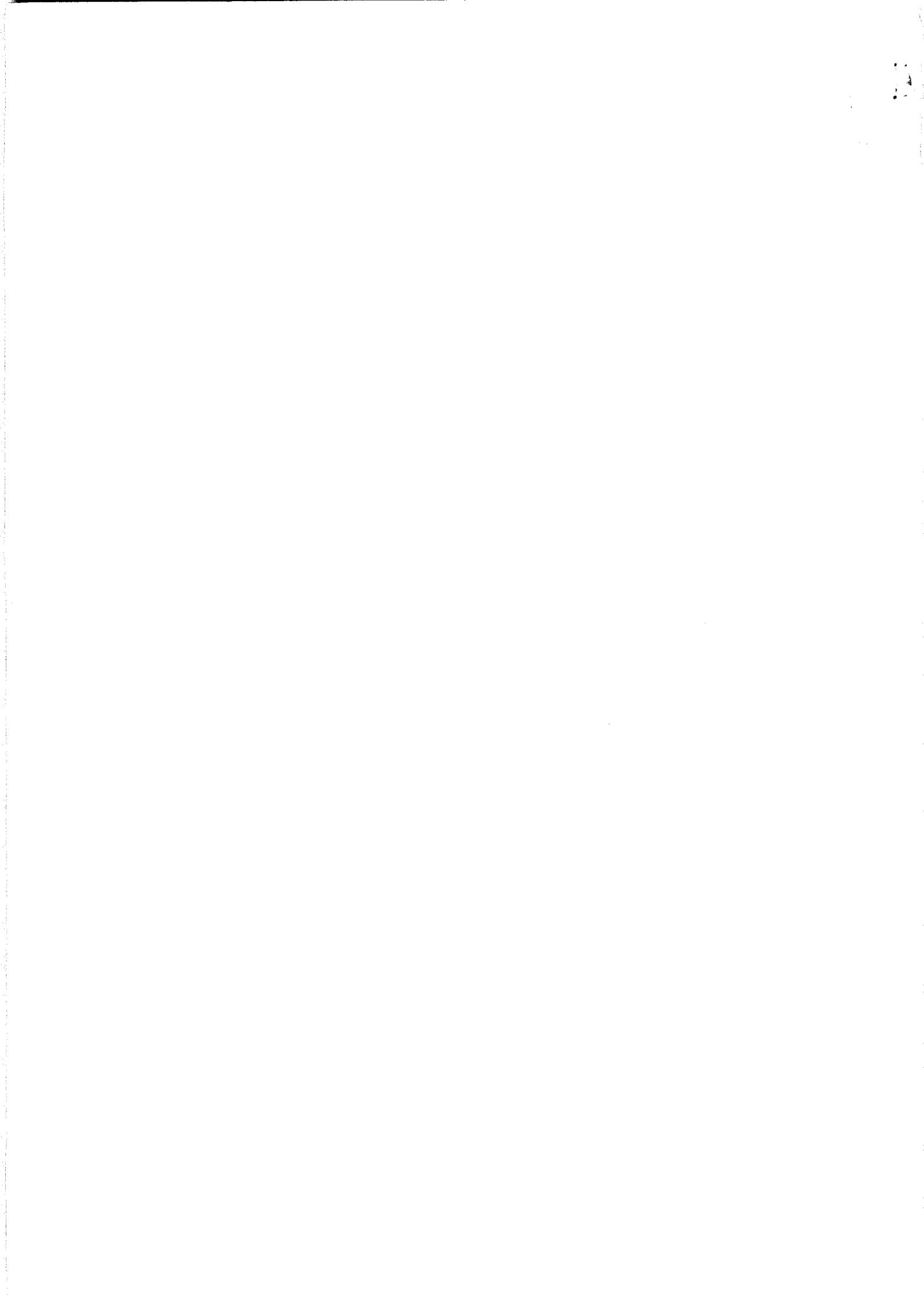


Sig. Riggio Vincenzo (UIL-F.P.L.)



Sig. Collina Santo (UIL-F.P.L.)







COMUNE DI MENFI

(Provincia di Agrigento)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2015/2017

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Menfi (AG) sull'ipotesi di C.C.D.I.. ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della delibera di G.C. n.174 del 25/09/2015, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente.

Art. 1 Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 modificato dall'art.54 del D.L.gs.150/2009, 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.

d) Alla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica laddove fornisce indirizzi applicativi del D.L.gs.150/09 che sebbene non apporti modifiche alla qualificazione del rapporto di lavoro, modifica incisivamente le regole della contrattazione collettiva, in particolare stabilisce: -che la contrattazione integrativa viene finalizzata, a pena di nullità, al conseguimento di risultati ed obiettivi ed è posta in relazione al raggiungimento delle performance programmate; - Che le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese; - Che la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3, del D.L.gs 165/01 innovato dall'art.150/09 articolo 57 comma 1 lett.b).

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

3. Le parti danno atto che il presente contratto recepisce le prescrizioni di cui al D.L.78/2010 convertito con la Legge 122/2010: art.9 c.1 sul contenimento del trattamento economico complessivo, art.9 c.2 bis sul

contenimento del trattamento economico accessorio, e art.9 c.2 sul contenimento del trattamento accessorio, e art.9 c.21 in ordine alle progressioni di carriera

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 Menfi 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 efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti e la conserva fino alla stipulazione del contratto successivo salvo il caso in cui intervengano contrastanti disposizioni di legge o di CCNL, limitatamente alle disposizioni incompatibili.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Il presente contratto ha validità triennale per gli anni 2015-2017, ed in assenza di rinnovo del CCNL il presente CCDI avrà valenza fino alla stipula del nuovo contratto, salvo: modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione; la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio; la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. 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; -l'adeguamento a contratti collettivi nazionali nel frattempo intervenuti.

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.
 - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4 - Verifiche dell'attuazione del CCDI e interpretazione autentica clausole controverse

1. Le parti convengono che, almeno ogni sei mesi, 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 sindacale potrà promuovere, inoltre, altri incontri, indirizzando apposita richiesta scritta al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica il quale provvederà a convocare la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.
3. In occasione dei predetti incontri le parti potranno concludere accordi integrativi da stipularsi con la stessa procedura prevista per la conclusione del presente contratto.
4. 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 dell'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.

5. 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.

Art. 5 - Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e 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'Amministrazioni, 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 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 e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente 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' 01.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali 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 e in coerenza e applicazione delle disposizioni introdotte con il D. Lgs 27 ottobre 2009 , n. 150.

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

1. Sono oggetto di contrattazione fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL 01/04/99 con le integrazioni di cui all'art.16 c.1 del CCNL 31/3/99 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli del CCNL vigenti. Fermo restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento delle parti, nel rispetto dell'art.4 c.3 del CCNL 1/4/99, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate nello stesso comma.

2. Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs 165/2001 come modificato dall'art. 34 comma 1, lett. a) del D. Lgs 150/2009 nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, del D.Lgs 150/2009 le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

3. Le parti prendono atto, altresì, che sono sottratti alla regolamentazione contrattuale e alle relazioni sindacali e rimessi, previa mera informazione sindacale, all'esclusivo intervento normativo pubblicistico unilaterale delle amministrazioni, fatte salve le intervenienti norme contrattuali:

- a) gli atti fondamentali di organizzazione (regolamenti di organizzazione, regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, uffici di maggiore rilevanza (art.2, c.1 e art.5 del D.lgs n. 165/2001);
- b) i modi di conferimento degli incarichi di direzione degli uffici di maggiore rilevanza (art.2, c.1, del D. lgs n. 165/2001);
- c) la determinazione e la variazione delle dotazioni organiche (art. 2, c.1 e 6 del D. lgs n.165/2001);
- d) le direttive generali per l'attuazione degli strumenti di organizzazione generale (art. 5, comma 1, del D. lgs n. 165/2001);
- e) la programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, comma 4 del Dlgs n. 165/2001);
- f) la disciplina del conferimento degli incarichi di collaborazione (art.7, commi da 6 a 6-quater, del D.lgs n.165/2001);
- g) la programmazione (certa e prevedibile) del costo del lavoro (art. 8 del Dlgs n. 165/2001);
- h) le disposizioni sulla mobilità volontaria del personale (art. 30 del Dlgs n. 165/2001);
- i) le disposizioni sul passaggio di dipendenti per trasferimento di attività (art.31 del Dlgs n.165/01);
- l) le disposizioni sull'eccedenza di personale (artt. 33, 34 e 34-bis del Dlgs n. 165/2001);
- m) le disposizioni sul reclutamento del personale (artt. 28, 29, 35, 36 e 37 del Dlgs n. 165/2001);
- n) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- o) criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio e i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione.

Art. 8 - Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti sindacali componenti la delegazione trattante, 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 interessati alla materia oggetto della stessa.

Art. 9 - Informazione - Consultazione

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

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink, representing the various parties to the contract, including the union and the employer's representatives.

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.

5. 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, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.

Art. 10 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 Risorse Umane, 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 settore e comunicata al Servizio Gestione Risorse Umane, 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. 11 Diritto di affissione

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

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

3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized 'S', 'A', and several other illegible signatures.



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

Art. 12 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di

qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004

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 videotermini.

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

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

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

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

Art. 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, nel periodo di vigenza del presente CCDI, 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, i 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.

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a signature that appears to be 'S', a single letter 'A', a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'P', and a signature that looks like 'C'. On the right side of the page, there are several vertical signatures, including one that looks like 'M', one that looks like 'C', one that looks like 'R', and one that looks like 'C'.



1. L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.
2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 saranno definite con specifico accordo tra le parti sottoscrittrici il presente contratto.

Art. 17 Disciplina del lavoro straordinario

1. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Marzo di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. I monte orario delle prestazioni per il lavoro straordinario verrà ripartito per singoli settori in relazione anche al numero dei dipendenti.
2. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore".
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del settore, cui appartiene il dipendente, nell'ambito del budget assegnato allo stesso nel rispetto della disciplina concordata dal presente contratto, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
4. Il fondo per il lavoro straordinario, anno 2015, come individuato dall'art 14 c.1,2 e 4 del CCNL 1/4/99 è costituito in € 44.252,82.
5. Nel fondo di cui al comma 4 non rientrano: -le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del c. 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT); - 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 (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009 e); Eventuali prestazioni straordinarie richieste al personale per calamità naturali devono essere remunerate con fondi del bilancio dell'Ente, ex art. 40 comma 1 e 2 del CCNL 2002/2005;
6. L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione da parte del Capo settore ove il dipendente presta attività lavorativa.
- 7-Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Come previsto dall'art.14 c.4 del CCNL 1/4/99 il limite massimo annuo individuale è determinato in 180 ore. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
- 8-Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate e nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, entro l'anno successivo a quello di maturazione (banca delle ore).

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, di cui all'art.38 del CCNL 14/9/2000 con un conto individuale per ciascun lavoratore, accantonato mensilmente ed evidenziato nel prospetto personale.
- 2-Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzato, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
- 3-Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari in seguito all'autorizzazione del responsabile dell'ufficio che valuterà le esigenze tecnico-organizzative del relativo servizio.

Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the Administration and the Union representatives.

4-Saranno retribuite le maggiorazioni del 15%, del 30% e del 50%, per le prestazioni di lavoro straordinario rispettivamente: diurno – festivo o notturno e festivo/notturno, delle ore accantonate.

Art. 19 Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con Determina settoriale n.73/2015 sulla sua corrispondenza alla normativa contrattuale vigente.
2. Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali, ecc. operato dall'Amministrazione.
3. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente riportato nell'allegato A al presente contratto e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 20 –Indennità di Rischio - Individuazione delle mansioni che comportano rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);

2 Ai fini dell'individuazione delle prestazioni di cui al comma 1, si applicano i seguenti criteri:

- a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
- b) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
- c) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente. (officine, cantieri);
- d) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
- e)-esposizione diretta e continua a toner, polveri di stampa, sostituzione toner, uso di taglierine, per addetto alle fotocopie
- f)-messi comunali per guida automezzi
- g)-personale di officina manutenzione automezzi, guida di automezzi, di trattori e pulispiaggia;
- h)-manutenzione aree verdi con utilizzo di strumenti meccanici particolarmente pericolosi (quali ad es. motoseghe, decespugliatori falciatrici, trincia sarmenti ecc.);
- i)-Interventi di manutenzione alle strade alle condotte idriche e fognarie;

3. Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione del Capo settore del interessato che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica del lavoratore.

4. L'indennità è corrisposta nella misura di Euro 30 mensili lorde, così come disposto dall'art. 41 del CCNL del 22/1/2004;

5. L'indennità compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio e pertanto può essere corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio nelle prestazioni di cui all'art.1.

6. Il Capo settore comunica tempestivamente all'ufficio personale le eventuali variazioni dei dipendenti adibiti alle prestazioni di cui all'art. 1,



Art. 21 –Risorse destinate all'indennità di Disagio

1. L'indennità di disagio, ai sensi dell'art 17 comma 2 let. e) del CCNL 1/4/1999, spetta al personale delle categorie A, B, e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate. Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Capo settore interessato, il quale segnala, sulla base delle tipologie di prestazioni indicate all'art.4 del presente accordo, i nominativi del personale che, esercitandole, accede all'indennità.

2 Ai fini dell'individuazione del personale cui corrispondere l'indennità sono individuate le seguenti tipologie di prestazioni disagiate: -Personale addetto agli scuolabus con orario spezzato;

3 L'indennità giornaliera da corrispondere al personale che effettua orario di lavoro spezzato, è stabilita in € 6,00 giusto accordo di contrattazione decentrata del 25/11/2011;

4. L'indennità è subordinata allo svolgimento effettivo delle prestazioni in condizione particolarmente disagiate e, pertanto, è corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio con orario spezzato.

Art.22 Risorse destinate all'indennità di Turno

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art.22 e alla Dichiarazione Congiunta n.6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

-le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'Ente:

-i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore:

-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;

- al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante della 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. e);

-turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. e);

-turno festivo notturno: maggiorazione del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. e); -l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. Elenco profili interessati: - operatori di Polizia Municipale; -operatori del servizio idrico comunale;

Art. 23 –Risorse destinate all'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: -corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali; -non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente; -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%; -non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato; -non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;

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 è corrisposta.

4.Settori interessati: -Servizi demografici; -Ufficio Tecnico comunale (squadra di pronto intervento); -Polizia Municipale – Servizi Cimiteriali.

Art.24–Risorse destinate per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Per dipendenti delle categorie B, C e D 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 non cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima di € 300,00 annui lordi.

Compiti e funzioni: -Ufficiale di stato civile e anagrafe; -Ufficiale elettorale; -Responsabile dei tributi; -Archivisti informatici; - Messì notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario; -Formatori professionali; -Personale addetto ai servizi di protezione civile;

2. Per i compiti che comportino specifiche responsabilità di cui all'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/99 come riformulato dall'art.7 c.1 del CCNL 09/05/2006, al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, occorrerà effettuare la pesatura per l'attribuzione di dette indennità, con punteggi da attribuire come dal sotto riportato prospetto;

3. L'art. 17, comma 2, lett. F) del CCNL del 1.04.1999, 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, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di €. 2.500,00. In applicazione dell'art.4, comma 2, lett. C) del CCNL dell'1.04.1999 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.

4. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, il Capo Settore terrà conto delle seguenti tre categorie, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

Prospetto per la pesatura dell'indennità per specifiche responsabilità- Art.17, c.2, lett. f) del CCNL 01/04/1999

Max 20 pt	COMPLESSITA' INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'
Max 20 pt	LIVELLO DI AUTONOMIA
Max 20 pt	GESTIONE SERVIZI – INCARICHI
Max 20 pt	COORDINAMENTO PERSONALE
Max 20 pt	CARICO DI LAVORO ATTRIBUITO

Nel dettaglio per ciascuna delle Categorie succitate, si assegneranno i punti massimi sotto riportati:

Punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'
20 pt	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile, determinate dalle schede di monitoraggio
15 pt	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
5 pt	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti anche ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	LIVELLO DI AUTONOMIA
20 pt	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
15 pt	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
5 pt	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del



	Settore Organizzativo di riferimento.
--	---------------------------------------

Punti	GESTIONE SERVIZI – INCARICHI CONFERITI
20 pt	N.3 Servizi o incarichi conferiti con atto formale del Sindaco o del Segretario Generale (Controlli interni ecc.) con alto livello di autonomia
15 pt	N.2 Servizio o incarichi conferiti con atto formale del Sindaco o del Segretario Generale (Controlli interni ecc.) con alto livello di autonomia
5 pt	N.1 Servizi o incarichi conferiti con atto formale del Sindaco o del Segretario Generale (Controlli interni ecc.) con alto livello di autonomia.

Punti	COORDINAMENTO PERSONALE
20 pt	Coordinamento n.3 unità di personale o oltre
15 pt	Coordinamento n.2 unità di personale
5 pt	Coordinamento n.1 unità di personale.

Punti	CARICO DI LAVORO ATTRIBUITO
20 pt	Oltre 80 procedimenti amministrativi/anno
15 pt	Fino a 80 procedimenti amministrativi/anno
5 pt	Fino a 30 procedimenti amministrativi/anno

COMPENSI MASSIMI ATTRIBUIBILI PER PUNTI 100

	CAT. D	CAT.C	CATB
Personale di Ruolo	€ 1.800	€ 1.500	€ 1200
Personale a tempo determinato	€ 1200	€ 1000	€ 800

ATTRIBUZIONE INCARICHI SPECIALI per specifiche responsabilità

- 1-Responsabile Gabinetto del Sindaco € 2.500;
- 2-Responsabile Servizi Sociali € 2.500;
- 3-Responsabile servizio di prevenzione e protezione € 2.500;
- 4-Responsabile Avvocatura Comunale € 2.500;
- 5-Controlli interni € 1.700 cat. D e € 1000 cat.C-cumulabili

Art. 25- Risorse destinate all'indennità ai messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 54 del C.C.N.L. 2000 si prevede che una quota pari al 100% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

Art.26- Risorse destinate alla produttività settoriale

- 1) La produttività settoriale è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a uno o più settori, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata.
- 2) La contrattazione decentrata stabilisce gli importi da destinare alla produttività a carico del FES;.
- 3) La produttività individuale è individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, con l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
- 5) Il fondo correlato alla corresponsione di effettivi incrementi della produttività e del miglioramento dei servizi, di cui all'art. 17, comma 2 – lettera a) e lettera g) – del CCNL del 1.4.1999, viene utilizzato nel rispetto della seguente disciplina:
- 6) Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sulla realizzazione di progetti di Produttività settoriale approvati dalla Giunta Comunale sulla base delle singole proposte di progetto settoriale predisposte dai responsabili di settore, (come da allegata scheda), con la illustrazione del progetto, obiettivi da conseguire, il risultato atteso, i vantaggi per la comunità, i benefici economici, i lavoratori coinvolti, con una quantificazione di una quota individuale quale somma fra la quota settoriale e quella individuale del dipendente;
- 7) Il compenso incentivante per ogni dipendente partecipante al singolo progetto di produttività sarà individuato sulla base dell'apporto individuale quali-quantitativo dato alla realizzazione del progetto: in





particolare la valutazione dell'apporto individuale, sia in sede preventiva che consuntiva, deve tenere conto dei seguenti parametri:

Punteggio individuale (max 100 punti):

- Quantità della prestazione svolta (impegno quantitativo in termini di presenza)-(Punti 1÷25);
- Precisione e qualità delle prestazioni svolte (valutazione qualitativa)-(Punti 1÷25);
- Capacità di adattamento operativo e disponibilità)-(Punti 1÷25);
- Orientamento all'utenza e/o alla collaborazione interna e/o tra i servizi.)-(Punti 1÷25);

Per calcolare l'importo da attribuire ad ogni dipendente si divide la somma distribuibile (ovvero il valore economico conseguito dal progetto) per le singole valutazioni, così come segue:

Quota settoriale del progetto in € = 70%; Quota valutazione individuale in € = 30%;

Importo settoriale (€) = $\frac{\text{Importo Produttività settoriale} \times \text{grado di realizz. progetto}}{\text{n. partecipanti al progetto}}$

100

Quota individuale settoriale = importo settoriale x % di partecipazione

Importo individuale Dipendente1 (€) = Q x $\frac{\text{Punti Dipendente 1}}{\Sigma \text{Punti Dipendenti}}$

Q= Quota Progetto Valutazione Individuale = (Importo progetto x 30%)

Totale da percepire = Importo settoriale (€) + Importo individuale (€)

8) Il Responsabile, al quale fa capo la responsabilità in ordine al raggiungimento dell'obiettivo di Produttività settoriale prestabilito, illustra al Nucleo di Valutazione e alla Giunta a consuntivo, attraverso una relazione analitica e dettagliata le fasi del progetto e la relativa concretizzazione, motivando eventuali scostamenti dalla previsione.

9) Il Nucleo di Valutazione, approva la quantificazione del grado di realizzazione del progetto e quindi il valore economico conseguito, esprime il parere sul progetto di produttività valutazione di ogni singolo lavoratore, con l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, e ne dispone la liquidazione settoriale ed individuale;

10) Ogni dipendente sarà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile;

Art. 27 - Risorse destinate all'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 5.000,00 e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).

2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio economato).

3. L'indennità spetta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito al servizio con le caratteristiche in precedenza specificate.

4. L'indennità è determinata nell'importo di € 20,00 mensili, decurtato dalle giornate di assenza in misura proporzionale.

Art. 28 Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

2. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.



3. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 14 del CCNL 2001 è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

4. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio;

Art. 29 Buoni Pasto

Si applica la disciplina di cui all'art. 45 del C.C.N.L. del 14.9.2000. L'Ente attribuisce al personale buoni pasto sostitutivi secondo le modalità indicate nell'art. 45 del C.C.N.L. del 14.9.2000.

Possono usufruire dei buoni pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. Il numero mensile massimo elargibile viene fissato in n.9, corrispondenti ad una media di n.1 rientri settimanali per gli impiegati e n.2 per gli operai, salvo recupero di eventuali mancati rientri estivi. Il valore nominale del buono pasto per il comune di Menfi è fissato in € 5,16 e tale importo potrà essere modificato con provvedimento della Giunta Comunale.

Art. 30 Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria.

Le procedure per le selezioni e per le progressioni orizzontali si attiveranno nel mese di dicembre ed avverranno sulla base delle valutazioni riferite all'anno solare in corso.

Art. 31 – Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare la performance individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli ed appostate nel fondo a titolo di "Risorse destinate a remunerare la performance"
2. La disciplina contenuta nel presente articolo costituisce l'applicazione del disposto dell'art.4, comma 2, lett. b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 32 – Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni e 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".
2. 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'1.4.99 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.
3. 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 ICI (IMU), 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,
4. 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.



Art. 33 Ripartizione fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. La ripartizione del fondo anno 2015 destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, pari ad € 144.197, è come di seguito dettagliato:

Reperibilità		€ 21.000,00
Turno		€ 21.200,00
Rischio		€ 7.000,00
Disagio Scuolabus		€ 4.000,00
Festivo		€ 1.500,00
Maneggio valori		€ 700,000
	somma	€ 55.400,00
RESPONSABILITA'		€ 41.000,00
Produttività		€ 13.000,00
	somma	€ 109.400,00
Recupero evasione ICI art.59 c.1 lett.p) D.Lgs 446/1997	€ 7.000,00	€ 7.000,00
Risparmi straord.		€ 46,13
Rimborso spese notificazione per altre ammin.	€ 150,00	€ 150,00
	somma	7.196.13
Incentivo progettazione interna art. 92 DLGS n. 163/2006 c. 5 e 6	€ 10.000,00	€ 30.000,00
Compenso personale Piano di zona distretto socio-sanitario AG7 - Legge 328/2000	€ 6.600,00	€ 6.600,00
Compenso al personale progetto "Home Care Premium -INPS - Gestione ex INPDAP	€ 5.000,00	€ 5.000,00
Compenso avvocato dipendente per i successi conseguiti in caso di contenzioso		€ 1.500,00
Compensi Istat per il censimento		€ 0
Somma non utilizzata esercizio precedente		€ 0

2. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art.17, comma 5, del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 2004 .

3. La disposizione di cui al comma precedente non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati che per le regioni indicate al precedente art. 31 non sono dettagliatamente quantificate nella costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

Art. 34 Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni di legge e 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.

