

Schema di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

del Comune di FRANCOFONTE per gli 2016-2018

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. (*oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'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 deliberazione n. ___ del ____, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno _____ alle ore _____ ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. _____

e dai sigg: _____

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

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di FRANCOFONTE.

Titolo I°

Disposizioni generali

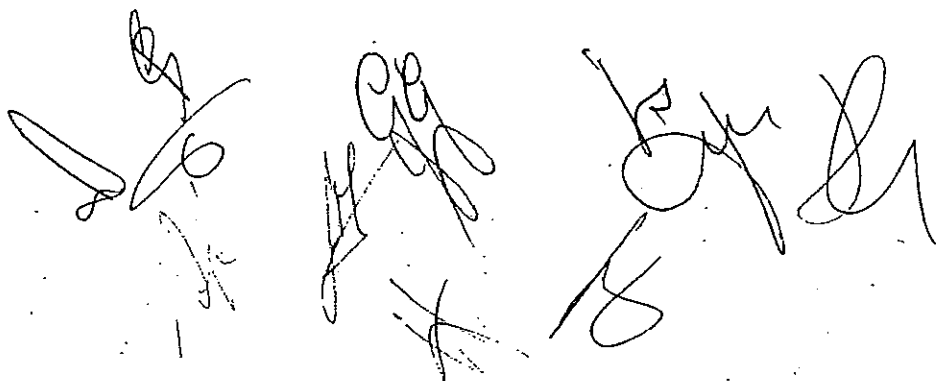
Art. 1

Premessa

1. 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 delle 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**:
 - il miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - l'accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - l'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;
 - la previsione di 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.

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



Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di FRANCOFONTE 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.**

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

4. Il presente contratto ha validità per **gli anni 2016 - 2017 - 2018** con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 150/2009 a far data **dal 1.1.2016.**

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

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

Art. 3

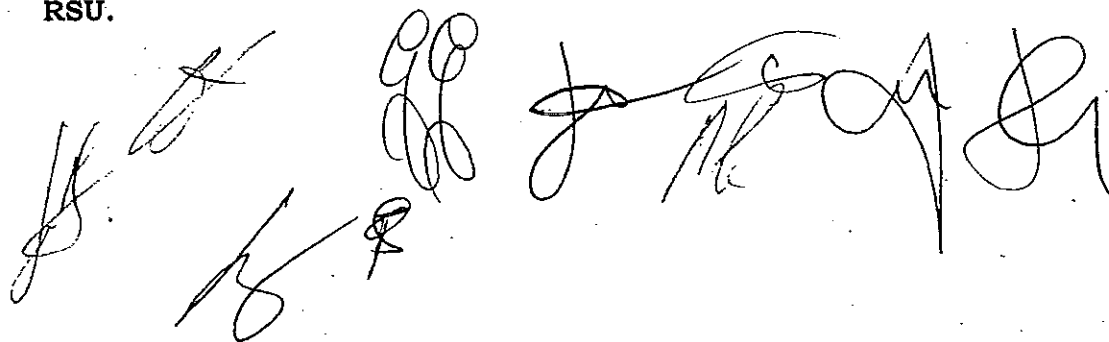
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

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.

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. 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.**

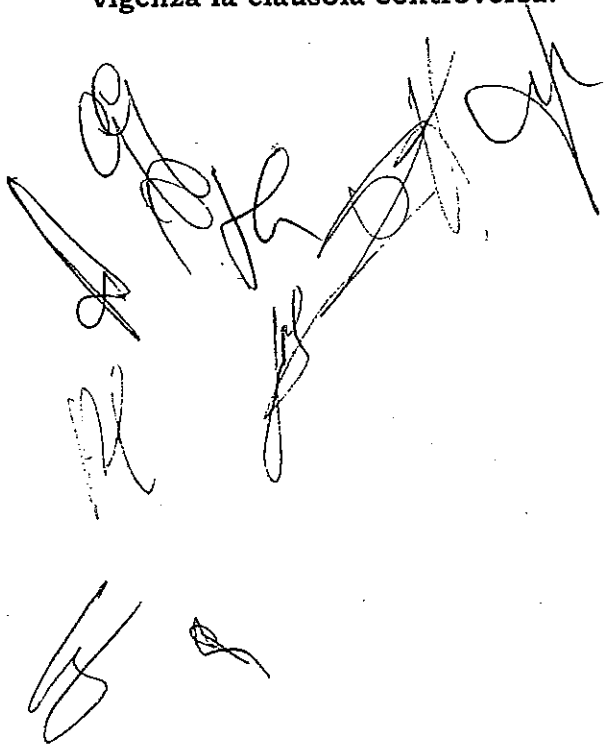


Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Le parti danno atto che:

1. "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 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.**

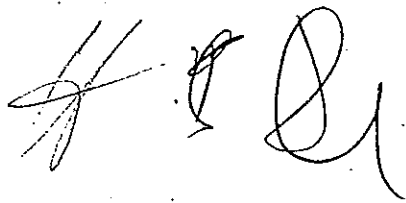
Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un **sintetico verbale** degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente 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 **tre 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'1.4.1999 lett. d) - e) - f) - m) **saranno riportati per esteso ed allegati 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.



Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

Art. 7

Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono **oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro**, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

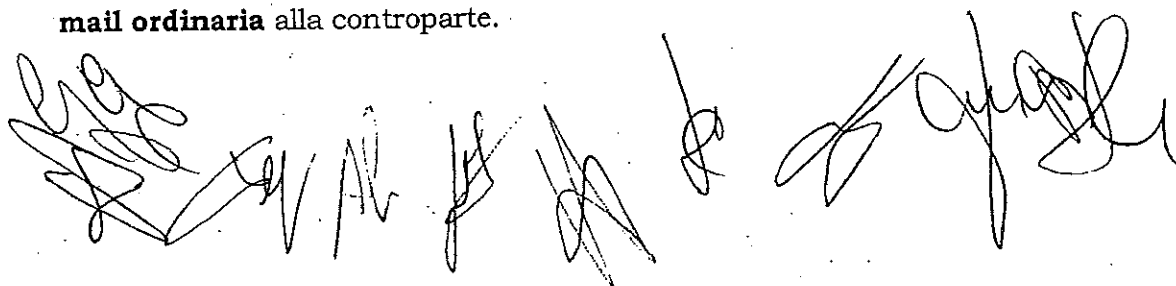
Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

2. Restano riservate a **separata trattazione le materie oggetto di concertazione** previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la **concertazione**, entro 5 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante **richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, o mail ordinaria** alla controparte.



2. Qualora non sia richiesta dalle Rappresentanze Sindacali l'attivazione della concertazione entro il termine indicato nel comma precedente, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, **considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.**
3. 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, astenendosi da comportamenti unilaterali.
4. 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.

Art. 9

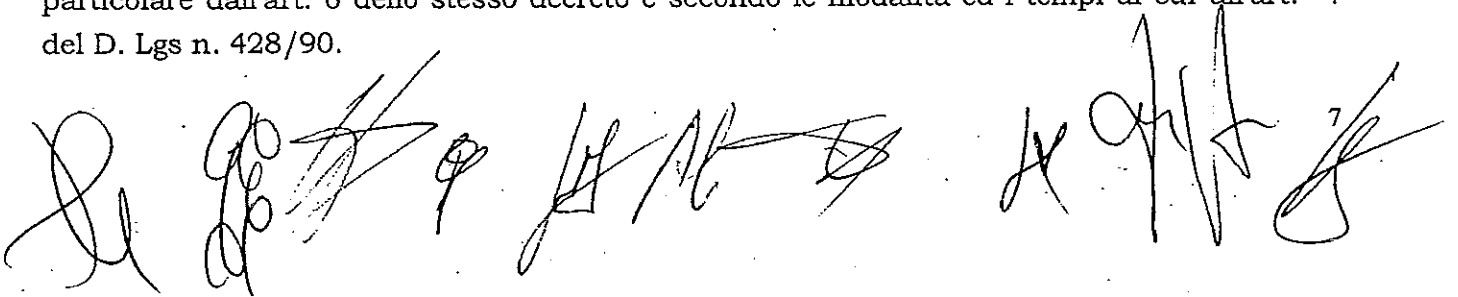
Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di **valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.**
2. L'informazione deve essere **preventiva e scritta** nel caso in cui le materie sono previste dal Contratto Nazionale, dal presente Contratto o da disposizioni di legge come **oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.**
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
 - a. linee di organizzazione dei servizi;
 - b. innovazione tecnologica degli stessi;
 - c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata ai componenti.
Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata prevalentemente per posta elettronica ordinaria, certificata o a mezzo fax.

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



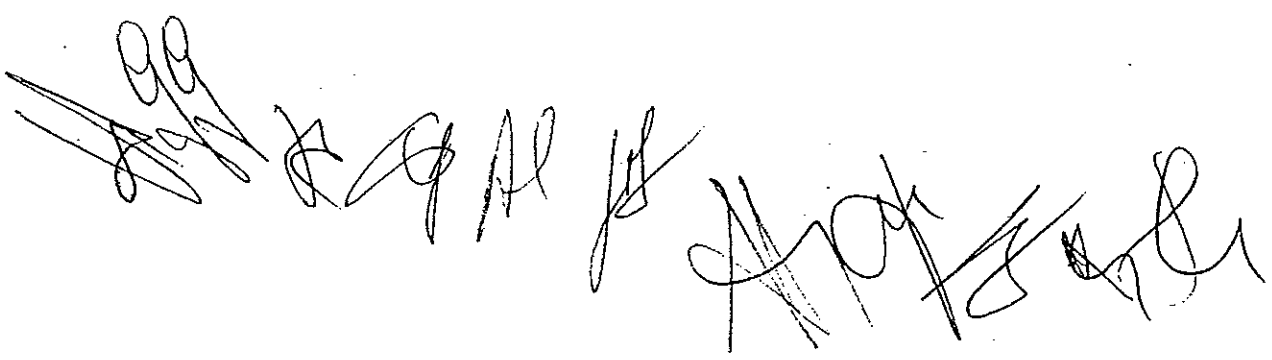
TITOLO III°

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11

Diritto di assemblea

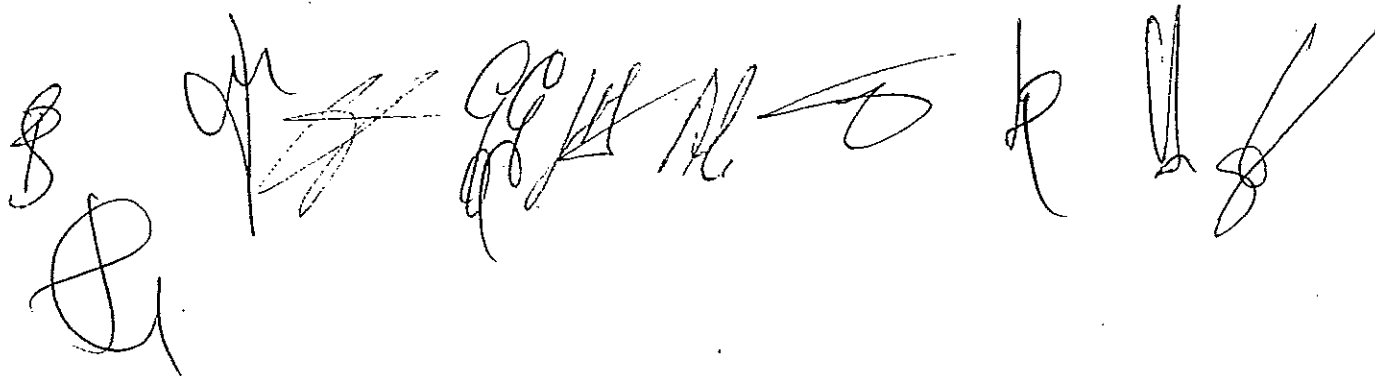
1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti **hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali** in idonei locali concordati con l'Amministrazione, **per 12 ore 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 comunicati 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 o alle OO.SS. 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, fermo restando l'obbligo del personale partecipante all'assemblea di marcare il badge individuale.
5. 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.



Art. 12

Diritto di affissione

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



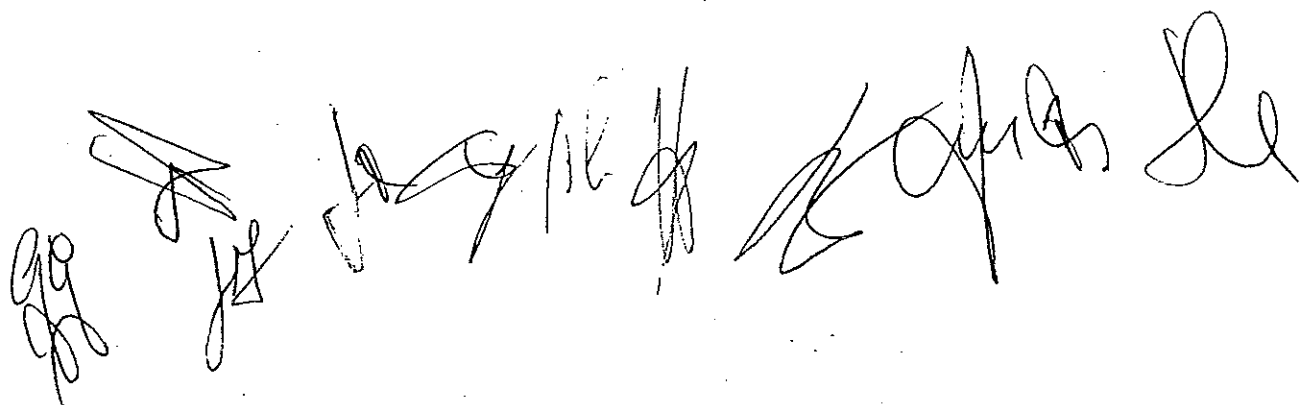
TITOLO IV^o

Forme di partecipazione

Art. 13

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. n. 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. n. 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 e a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.



TITOLO V°

Disposizioni diverse

Art. 14

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. L'Amministrazione assegna annualmente **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 e alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 15

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.

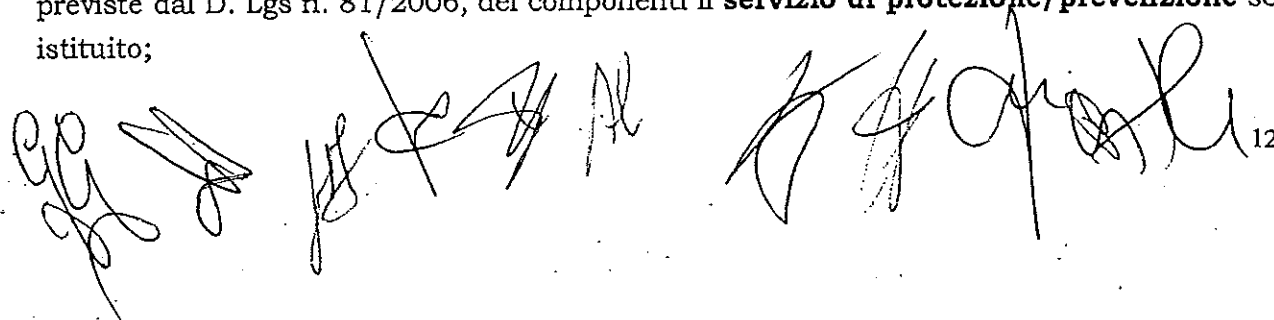
2. A tal fine l'Ente, destina le risorse disponibili nel rispetto della normativa vigente e del bilancio.

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 n. 81/2006, dei componenti il **servizio di protezione/prevenzione** se istituito;



12

- 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.

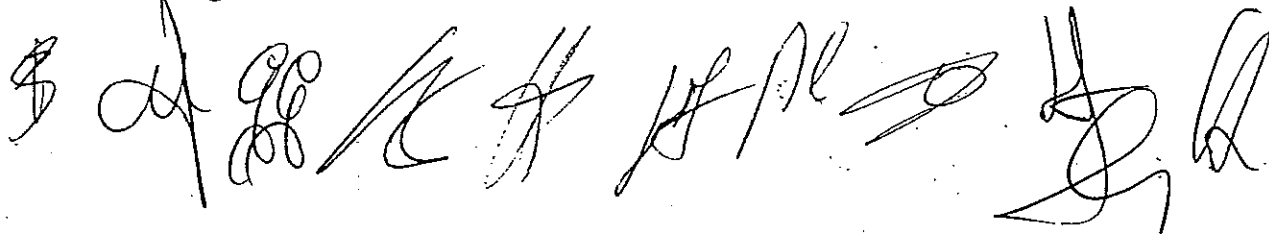
7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano **riconosciuti**, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento **cui ha partecipato**, con **oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro**,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

8. L'Ente destina congrue risorse per la formazione del personale prevedendole in bilancio. Le parti impegnano l'Amministrazione Comunale ad individuare le risorse finanziarie necessarie. Nel complesso delle risorse da sottoporre alla decurtazione non rientrano quelle destinate alla formazione obbligatoria. Tali tipologie sono individuate nel quadro narrativo del D. Lgs. n. 81/2008 e quelle di cui all'art. 19, co. 6, Allegato "B" del D. L.vo n. 196/2003.

Art.16

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 17

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il **Fondo** destinato alla corresponsione di **prestazioni per lavoro straordinario** come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari a quello che sarà determinato in sede di approvazione del Bilancio di Previsione.

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 (per es. ISTAT)**.

3. **Sono escluse** altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D. Lgs. n. 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.

4. L'Amministrazione Comunale si impegna a determinare **entro i termini dell'approvazione del Bilancio** il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle Rappresentanze Sindacali. Le parti s'incontreranno **almeno tre volte l'anno** per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

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, 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.

TITOLO VI°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 18

Premessa

1. Le parti, prendono atto dell'entità del Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito, di anno in anno, dal Responsabile dell'Ufficio Personale, previa comunicazione preventiva alle parti sociali.
2. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse e convengono che la ripartizione di tali risorse venga distribuita tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 19

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente **al personale appartenente alle Categorie A, B e C** che svolge la propria attività in condizioni **particolarmente disagiate**.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: **"le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione"** dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività **particolarmente disagiata** un'attività **decisamente scomoda**, svolta in condizioni **difficili e/o faticose** per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può **anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio** rispetto agli altri dipendenti dell'ente ovvero da attività che comportano lavori all'esterno in maniera continuativa ed esclusiva con conseguente esposizione ad agenti atmosferici **senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità** (es. indennità di turno o indennità di rischio).
4. L'indennità di disagio **non è cumulabile**, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio. Inoltre non può essere attribuita per il **semplice fatto di svolgere le mansioni**

proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (**è cumulabile**, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità).

5. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare **attività particolarmente disagiate le seguenti:**

- a) Messi Comunali;
- b) Addetti agli sportelli, tenendo presente che le ore dedicate allo sportello non devono essere inferiori al 60% delle ore complessive svolte dal dipendente;
- c) Autisti scuolabus;
- d) Addetti acquedotto;
- e) Addetti servizi cimiteriali;
- f) Addetti servizi demografici, sociali e tributi.

6. Per lo svolgimento delle attività rientranti nelle tipologie indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad **un importo mensile lordo di € 30,00 (trenta/00)**.

7. Tale importo è **corrisposto mensilmente, ove possibile, in relazione alla disponibilità di cassa dell'Ente**, con riferimento ai giorni di **effettiva presenza in servizio**, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento.

8. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D. L. n. 112/08 come convertito nella Legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

9. Il riconoscimento dell'indennità di disagio avviene previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile di ciascun Settore il quale segnala all'Ufficio Personale i nominativi del personale dipendente avente diritto all'indennità sulla base della classificazione di cui ai commi 3 e 5 del presente articolo, nell'ambito delle figure individuate.

Art. 20

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. 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:

- a) 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 alla articolazione adottata nell'ente:

- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un **orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**;
- c) 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 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).

2. L'**indennità di turno è corrisposta, ai sensi dei commi precedenti, agli operatori della Polizia Municipale**, fatta salva l'individuazione di altro personale assoggettabile al regime orario del turno. E' cura dei Responsabili degli Uffici o Servizi predisporre l'orario per turni, ciascuno per il proprio personale dipendente.

3. Con apposita determina del Comandante della P. M. sulla disciplina dell'orario di servizio ordinario della Polizia Municipale è fissata la fascia oraria giornaliera, entro cui vengono svolti i turni.

Art. 21

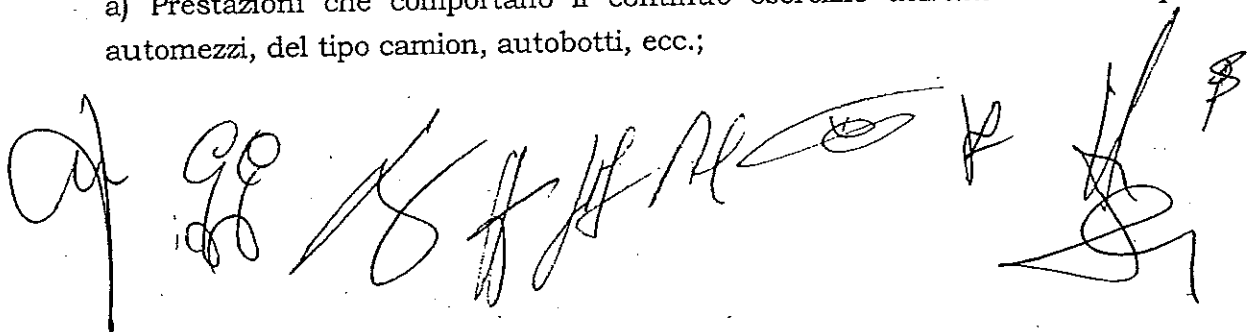
Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di **rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- al personale che svolge la propria prestazione lavorativa in **continua e diretta esposizione a rischi** pregiudizievoli per la **salute** e per l'**integrità professionale** (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);
- è quantificata in complessive **€ 30 mensili** (art. 41 del 22.1.2004);
- compete solo per i **giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente, ove possibile, in relazione alla disponibilità di cassa dell'Ente**.

2. Le attività soggette a rischio sono le seguenti:

- a) Prestazioni che comportano il continuo esercizio dell'attività di trasporto di automezzi, del tipo camion, autobotti, ecc.;



- b) Prestazioni che comportano l'esposizione continua e diretta ai rischi derivanti dall'utilizzo prevalente e diretto di attrezzature, macchinari, sostanze o strumenti che sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;
 - c) Prestazioni consistenti in lavori di pulizia svolti con l'utilizzo di agenti chimici e in luoghi (ad es. edifici ad uso pubblico) tali da presentare rischi di contaminazioni e/o esposizioni ad agenti patogeni per il personale che le svolge. Gli operai del cimitero comunale, l'ufficiale della riscossione e/o agente contabile appositamente nominato e indicato alla Corte dei Conti;
 - d) Prestazioni rese dal personale previsto dall'Allegato "B" del D.P.R. 347/83;
 - e) Prestazioni rese dal personale che svolge attività di operatore ecologico ed elettricista;
3. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D. L. n. 112/08 come convertito nella Legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).
4. Il riconoscimento dell'indennità di rischio avviene previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile di ciascun Settore il quale segnala all'Ufficio Personale i nominativi del personale dipendente avente diritto all'indennità sulla base della classificazione di cui al presente articolo.

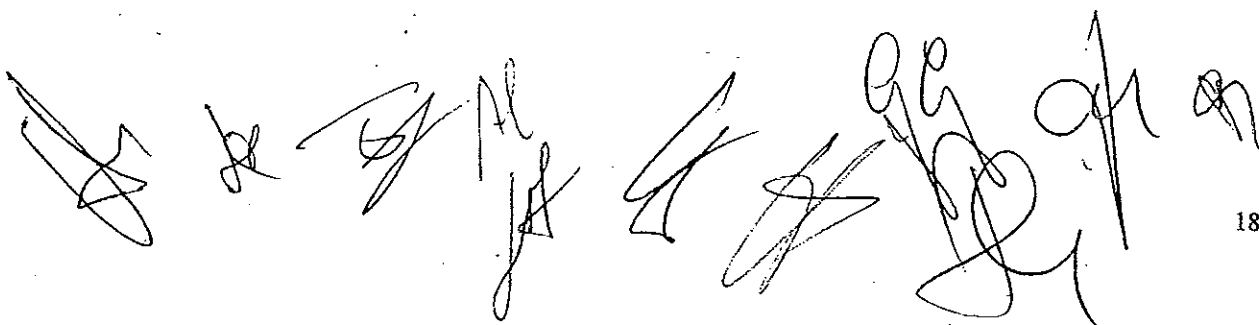
Art. 22

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

L'istituto della reperibilità consiste nel porre a disposizione di un servizio dell'Ente un determinato contingente di personale, in modo da garantire la possibilità di intervento nel posto di lavoro assegnato, nell'arco di trenta minuti, su chiamata telefonica. Il Responsabile del servizio interessato stabilisce i turni di reperibilità, su base mensile, con l'indicazione dei dipendenti tenuti ad effettuarla e individua il modulo del turno da garantire.

L'indennità di reperibilità è ammessa per i sotto indicati servizi e o attività:

- ❖ Polizia Municipale, servizio di stato civile, servizi cimiteriali, lavori pubblici e servizi tecnici, manutenzione e protezione civile.

A series of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, some being more legible and others more stylized or scribbled.

Art. 23

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

Viene riconosciuta al personale individuato nella tabella in calce al presente articolo adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete l'indennità giornaliera di € 1,55. Tale indennità compete:

- incaricato economo;
- collaboratore ufficio entrate incasso mercato settimanale e mercato occasionale.

Art. 24

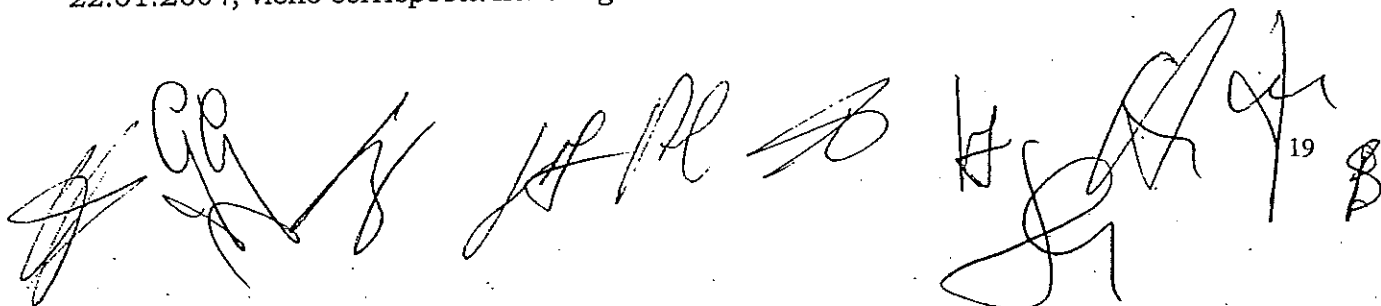
Cumulo delle indennità

1. In materia di eventuale cumulo di trattamenti economici accessori, le parti, secondo i principi di correttezza e buona fede, concordano di aderire all'orientamento applicativo espresso dall'ARAN (parere del 7/12/2009) secondo il quale il singolo lavoratore può legittimamente cumulare più indennità accessorie solo se le indennità cumulate sono correlate a presupposti e condizioni formalmente ed oggettivamente diverse secondo le previsioni del contratto collettivo.
2. Al di fuori di queste ipotesi le parti convengono **sull'assoluto divieto** del cumulo di indennità correlate a presupposti e condizioni inerenti alla medesima fattispecie.
3. In applicazione dei predetti criteri, le parti convengono con decorrenza dall'anno 2016 di ammettere i seguenti casi di cumulo:
 - Indennità di disagio e indennità di rischio: operatori ecologici.

Art. 25

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie D, C, B

1. Le parti concordano che al personale richiamato, in relazione alle caratteristiche organizzative dell'Ente, che esercita compiti che comportano **specifiche responsabilità**, previa individuazione da parte dei Dirigenti Responsabili d'area, l'indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01.04.1999, come modificato dal CCNL del 22.01.2004, viene corrisposta nelle seguenti misure:



19

A. Responsabilità di Servizio. Tale responsabilità assorbe ogni altra forma di responsabilità prevista alle successive lett. B e C.

B. Responsabilità di Ufficio. Tale responsabilità assorbe ogni altra forma di responsabilità prevista alla successiva lett. C.

C. Responsabilità in relazione alle fattispecie di seguito indicate:

- 1) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro (non meno di tre unità);
- 2) Responsabilità di progettazione tecnica;
- 3) Assegnazione a servizi con utenze particolari (anziani, minori, persone diversamente abili);
- 4) Responsabile di procedimento.

Le misure delle indennità sono così determinate:

per la tipologia A)	categoria D	€ 2.200,00
	categoria C	€ 1.800,00
	categoria B	€ 1.500,00

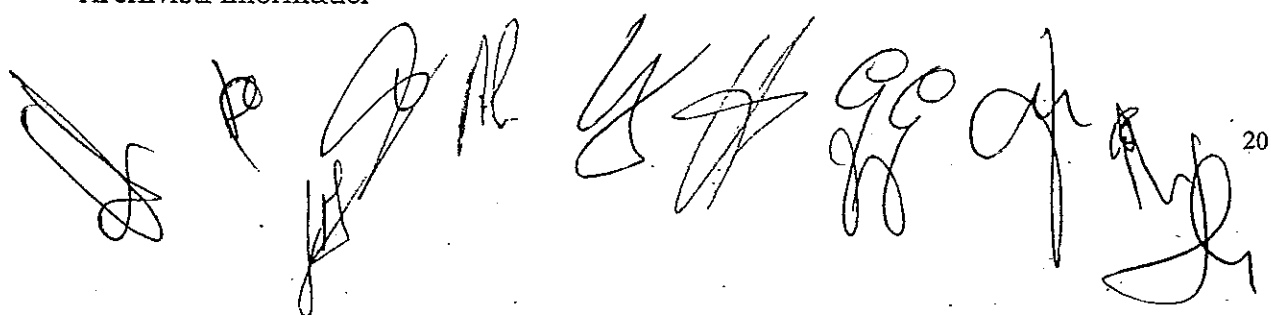
per la tipologia B)	categoria C	€ 1.200,00
	categoria B	€ 1.000,00

per la tipologia C)	categoria C	€ 900,00
	categoria B	€ 800,00

L'indennità in oggetto è intesa su base annua.

Al seguente personale delle categorie B, C e D, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. i) come integrato dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22/01/2004, viene attribuita l'indennità annua di € 300,00 lordi annui:

- Ufficiale di Stato Civile
- Ufficiale di Anagrafe
- Ufficiale Elettorale
- Addetto al Servizio di Protezione Civile
- Messo Notificatore con funzioni di Ufficiale Esattoriale
- Addetti all'URP
- Responsabili dei tributi stabiliti dalle leggi
- Archivistici informatici



20

L'indennità di cui all'art. 36, comma 2, del CCNL 22/01/2004 è cumulabile con quelle di cui alle superiori lettere A), B) e C).

Qualora i fondi fossero insufficienti per corrispondere le predette indennità, viene ridotta proporzionalmente per poi procedere a rideterminare gli importi. L'attribuzione delle indennità è subordinata alla individuazione del personale con atto formale da parte del titolare della Posizione Organizzativa.

La percentuale complessiva destinata al pagamento dell'indennità ex art. 17, comma 2, lett. f) e lett. i) è pari al 28% della parte variabile del Fondo.

Art. 26

Progressione economica all'interno della categoria

1. L'Amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e del contratto decentrato integrativo di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione.
3. Le parti si riservano di disciplinare tale istituto al fine di dare la relativa attuazione ove ne ricorrano le condizioni.

Art. 27

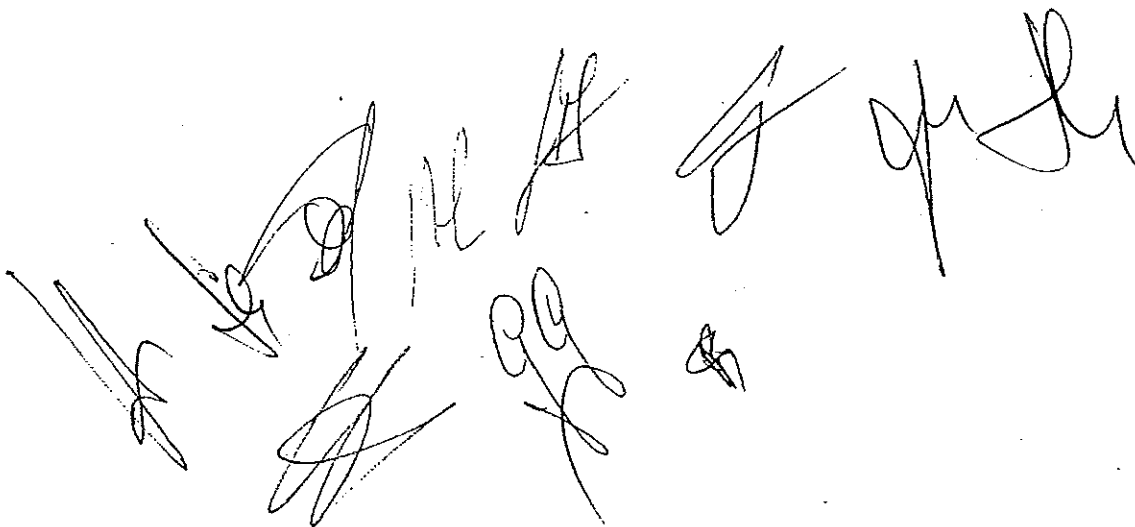
Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale e altre forme di ripartizione della indennità di produttività costituita dalla definizione di progetti o piani di lavoro

- 1- Le parti convengono di destinare:
 - a) il 28% delle risorse della parte variabile del Fondo al pagamento dell'art. 17 lett. f);
 - b) il 22% ai progetti obiettivo / piani finalizzati;
 - c) il 50% alla performance.
- 2- Per l'istituto della performance si farà riferimento al Regolamento adottato dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 86 dell' 11/05/2017.
- 3- Qualora le risorse destinate ai progetti, dovesse essere inferiore, verrà incrementata la percentuale destinata alla performance.
- 4- Le parti concordano di destinare il 10% alla Progressione Economica Orizzontale a partire dal 2018.

Art. 28

Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione

- 1 - Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, dedotte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, 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 verrà annualmente determinato con apposito provvedimento a cura del Responsabile del Servizio Affari del Personale
- 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 ragioni indicate al successivo
- 4 - art. 31 non sono dettagliatamente quantificate nella costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately eight distinct marks, including full names and various abbreviations or initials.

TITOLO VII

Disposizioni finali

Art. 29

Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

1. Al personale **temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale** presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
2. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita **un'indennità pari a € 25 mensili** strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività **costituito presso la stessa unione**. E' **escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa** cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art. 13 del CCNL 22.1.2004.
3. A favore dei dipendenti **assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione** tra più comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività **costituito presso l'ente utilizzatore**. E' escluso dalla corresponsione di **tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa** cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004.

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

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.

Disposizione finale

- FRANCOFONTE, li _____

REPUBBLICA:

NDACALE:

S. territoriali di comparto: