

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 - 2015

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Premessa

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali dettati dalle disposizioni di legge, dall'autonomia regolamentare e statutaria riconosciuta all'Ente dal TUEL, le norme contenute nel CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari e, in una nuova stagione di coinvolgimento dei lavoratori pubblici nella trasformazione dei servizi: efficientamento, qualificazione e razionalizzazione della spesa in un quadro di trasparenza e condivisione dei processi, per una piena valorizzazione delle professionalità interne e per potenziare la produttività e le retribuzioni.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

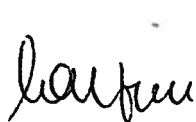
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il fondo annuale delle risorse economiche per il salario accessorio è demandata annualmente alla sottoscrizione e ripartizione da parte della Delegazione Trattante di parte pubblica e di parte sindacale limitatamente all'utilizzazione delle risorse disponibili, così come certificate dall'Amministrazione.
3. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 2013.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.



2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:

a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto, da comunicare alle OO.SS. entro 30 giorni dall'approvazione;

b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;

c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;

d) verifica intermedia del grado di raggiungimento dell'obiettivo;

e) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;

f) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;

g) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non



possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
- d) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V).

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.s 150/2009 il sistema di valutazione del personale stabilisce i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;

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

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;



d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.

4. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato partecipano eventualmente alla ripartizioni per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto per la categoria in cui sono stati collocati. Si deroga al periodo di prova quando il dipendente a tempo determinato abbia prestato servizio similare presso lo stesso Ente.

Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno tre mesi continuativi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.

3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.

4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.

5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.

6. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

7. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.



3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.
7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 10 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00 mensili lordi.

2. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

Personale appartenente alla categoria B:

Operai addetti ai servizi manutentivi che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che per le modalità con cui devono essere impiegati sono fonte di pericolo per l'integrità fisica del dipendente oppure si svolgono in contesti quali cigli stradali o strade.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 11 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", compete per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità determinata in € 20,00 mensili.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), esso è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

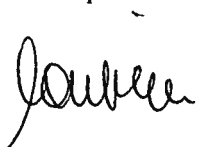
-a) Attività svolte in condizioni climatiche avverse all'aperto o in luoghi esposti a variazioni climatiche;

-b) Esposizione a situazioni di disagio connesse, per particolare articolazione orario di lavoro comunque diverse da quello ordinario;

Art. 12 – Indennità maneggio valori

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, formalmente incaricati, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non



comporta maneggio di valori. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

media mensile di valori maneggiati fino a € 1.000,00 indennità giornaliera di € 0,52 lordi;

media mensile di valori maneggiati superiore ad € 1.000,00: indennità giornaliera di € 1,55 lordi.

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I ccnl 1.04.1999)

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi):

a) può competere al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;

b) può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

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

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 9.05.2006)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

2. L'importo massimo dell'indennità è pari ad € 2.500,00 = e per la determinazione della stessa si terrà conto dei seguenti parametri di valutazione:

- concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Servizio, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico correlate ad un ufficio quale unità organizzativa complessa, con trattazione di più materie diverse tra loro con conoscenza di diverse discipline: indennità attribuibile fino al 100% dell'importo massimo;

- responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto: indennità attribuibile fino all'80% dell'importo massimo

- responsabilità istruttorie relative a procedimenti complessi e gestione di rapporti e relazioni con interlocutori interni ed esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto (funzioni di Responsabile CED, Responsabile Servizi Anagrafe - Stato Civile - Elettorale): indennità attribuibile fino al 70% dell'importo massimo;

- coordinamento squadra operai: indennità attribuibile sino al 40% dell'importo massimo.

3. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente



Art. 15 – Indennità di reperibilità.

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente (dovendosi conteggiare ogni "periodo" nell'ambito di una giornata di 24 ore) da comunicarsi, preventivamente all'inizio del mese;
- d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo se richiesto dal dipendente;

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 di cui all'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

4. La pronta reperibilità non può essere istituita nel periodo temporale della giornata lavorativa in cui, di norma, il servizio è attivo.

Le Parti concordano che l'attivazione di servizi di reperibilità è soggetta al previo accordo sulle risorse del fondo di cui all'art. 15 CCNL 01/04/99 da destinare agli stessi.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi degli specifici regolamenti vigenti nell'ente.

2. Le parti si impegnano a procedere nel più breve tempo possibile a definire i criteri per l'aggiornamento dei regolamenti vigenti.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 17 – Telelavoro (lavoro a distanza)

1. Le parti si impegnano a definire la disciplina del telelavoro aziendale, ove se ne ravvisi la necessità sulla base delle risultanze del relativo piano per gli anni 2013/2015.

Art. 18 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.



Art. 19 – Piani di razionalizzazione

1. Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06/07/2011.
2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.
3. Le parti concordano di utilizzare le eventuali economie effettivamente realizzate annualmente nell'importo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs 150/2009.
4. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.
5. I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

TITOLO IV - DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

Art. 20 - lavoro straordinario

Il ricorso a lavoro straordinario non può essere preventivato né inteso come forma lavorativa per sopperire ad eventuali carenze d'organico strutturali.

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2013 la somma del bilancio comunale destinata alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 1998-2001 è stato pari ad euro in € 0,00.
2. Nella somma 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 né le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (esempio ISTAT) o dovute a calamità naturali e/o eventi straordinari.
3. L'amministrazione comunale si impegna a determinare il budget economico dei vari Settori ad ogni inizio anno e a darne tempestiva comunicazione alle organizzazioni sindacali ed RSU. Le parti s'incontreranno almeno l'anno, su richiesta delle sigle sindacali e della RSU, per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione a fronte di un incremento delle risorse indicate nell'art.15, con priorità al finanziamento del sistema di classificazione del personale.
4. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile del Settore, nessuna ora di straordinario potrà essere richiesta dai dipendenti in assenza di tale specifica preventiva autorizzazione fatta eccezione per tutti i casi indifferibili ed urgenti da regolarizzarsi nella giornata immediatamente successiva dal rispettivo responsabile del settore;
- 5) L'Amministrazione si impegna a comunicare ai responsabili dei Settori il budget assegnato entro il 15 gennaio di ogni anno; in caso di mancata approvazione del bilancio di previsione le somme vengono, provvisoriamente, allocate all'intervento 01) spesa di personale;
- 6) 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,

Art. 21- Banca delle ore

E' istituita la Banca delle Ore, cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le prestazioni di lavoro straordinario debitamente



autorizzate nel limite massimo di 20 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

TITOLO V – DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 22- Pari opportunità

L'Ente si impegna a sviluppare azioni positive per le pari opportunità di lavoratrici e lavoratori. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali, indicati per ciascuna delle materie sopra indicate, e sentite le proposte formulate dal CUG, da costituire, sono previste misure per favorire pari opportunità nelle condizioni di lavoro e sviluppo professionale.

L'amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con il personale, sia in direzione dell'eliminazione delle disparità di fatto tra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella formazione e aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.

L'amministrazione si impegna all'istituzione del CUG (Comitato Unico di Garanzia) per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art 21 della Legge 183/2011. Il CUG sostituisce, accorpandone le funzioni, i precedenti comitati pari opportunità e comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing.

Art. 23- Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione è obbligata a dare completa e tempestiva applicazione al T.U. 81/2008 e successive modificazioni.

In coerenza con la disciplina contenuta nel T.U. i responsabili dei servizi, previo apposito corso, provvedono alla designazione dei preposti e degli addetti alla gestione emergenze, lotta antincendio e pronto soccorso.

Il datore di Lavoro e i Responsabili di Servizio si avvalgono dei preposti al fine di sovrintendere all'attuazione delle norme e delle procedure aziendali finalizzate alla salute e sicurezza dei lavoratori. Detti preposti sono identificati, in relazione alla articolazione delle singole strutture organizzative

L'Amministrazione cura la formazione continua dei dipendenti in materia di prevenzione e sicurezza delle connesse responsabilità; in tale ambito attiva periodici corsi di formazione specifica per i Datori di Lavoro – responsabili di servizio e dipendenti.

Il Comune riconosce come irrinunciabile il contributo dei lavoratori (e quindi dei loro rappresentanti) nel processo di valutazione e miglioramento delle condizioni di lavoro dal punto di vista dell'igiene e della sicurezza, che prevede momenti di formazione congiunta e confronto sull'argomento tra i partecipanti per acquisire maggiore consapevolezza sulla materia: per questo la norma prevede l'individuazione delle RLS (in numero di 3) fra i componenti della RSU eletta..

I componenti la RLS svolgeranno i compiti previsti dalla normativa, in orario di lavoro, restano in carica sino alla nomina dei successori.

Il processo di riduzione dei rischi lavorativi passa quindi attraverso azioni che debbono necessariamente coinvolgere tutti i gruppi di fattori prima indicati, considerando il diverso peso che essi assumono nelle varie realtà oggetto di intervento.

Le principali linee di intervento che l'Ente intende perseguire riguardano diverse tipologie di azioni, che si articolano sia sul piano organizzativo, sia tecnico, sia formativo ed informativo.

6. L'Amministrazione Comunale si impegna in concreto a garantire la piena funzionalità e sicurezza ai dipendenti diversamente abili.



Al fine di favorire la rimozione delle cause che determinano le forme di disagio sopra richiamate, l'Amministrazione si impegna ad attivare iniziative che valorizzano forme di solidarietà negli ambienti di lavoro dell'Ente.

In particolare si attiveranno forme di vigilanza sulla fornitura, rinnovo e utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale, e al monitoraggio della formazione delle squadre di Emergenza e Pronto Soccorso e ad una puntuale verifica ed aggiornamento dei protocolli di sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti a rischio.

7.L'Amministrazione, a norma del Testo Unico n. 81/2008, è obbligata a redigere la valutazione lavoro stress correlato e che se ne dia informazione al CUG, alle OO.SS. e alle RSU.

Art. 24 - Relazioni sindacali

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dai vigenti C.C.N.L. e dal presente contratto collettivo decentrato.

2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal D.Lgs. 165/2001 e dai C.C.N.L. nel rispetto di quanto espressamente introdotto con il D.Lgs. 150/2009 e il D.Lgs. 141/2011.

3. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo, le parti convengono su quanto segue:

Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, l'approvazione dei contratti decentrati integrativi, l'utilizzo annuale delle risorse decentrate e quanto altro riconosciuto e previsto dai vigenti CCNL.

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 e dalle leggi vigenti in materia.

a) contrattazione: vengono assicurati gli spazi di contrattazione su tutte le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi delle normative vigenti;

b) convocazione delle delegazioni: le parti si impegnano a garantire la disponibilità per la convocazione delle delegazioni entro 10 giorni ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; in ogni caso date e modalità degli incontri dovranno essere preventivamente concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti;

c) ordini del giorno: per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere comunicate ai soggetti interessati.

d) verbali: di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante; a tale scopo l'Ente individuerà apposito soggetto verbalizzante.

e) argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;

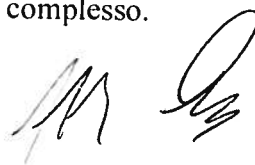
esecuzione degli accordi: la pubblicazione sul sito internet comunale dell'accordo, dà avvio alla concreta attuazione di quanto convenuto fra le parti;

f) informazione: l'Ente garantisce a tutti i dipendenti ed l'uso di adeguati strumenti informatici per la consultazione degli accordi sottoscritti;

g) Le parti concordano che è necessario sviluppare, come già avvenuto nel passato, una strategia di relazioni sindacali volta a:

Sviluppare il flusso informativo al fine della costruzione di un sistema che favorisca la partecipazione e sia orientato alla prevenzione dei conflitti.

Promuovere concretamente l'innovazione organizzativa dell'Ente nel suo complesso.



Fornire in modo sistematico l'informazione relativa alla gestione del personale e all'organizzazione degli uffici.

L'informazione dovrà essere preventiva, ove obbligatorio, e preferibilmente preventiva negli altri casi; deve essere idonea e tempestiva per garantire un confronto efficace sulle diverse materie e permettere così alla parte sindacale di partecipare ai processi decisionali che più coinvolgono i lavoratori ed inviata alle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL ed alle RSU.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili, riguardanti materie oggetto di contrattazione saranno indicati i pareri delle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali.

h) raccolta degli accordi: presso la struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali è conservata una raccolta degli accordi sindacali e dei verbali, ai quali hanno accesso il personale dipendente e le organizzazioni sindacali.

ART. 25 - Previdenza complementare: attuazione "Fondo Pensione PERSEO"

1. Il Fondo di previdenza complementare (CCNL biennio economico 2000-2001 di comparto) denominato FONDO PERSEO per i dipendenti Sanità ed Enti Locali è stato istituito con l'Accordo Istitutivo del 14 maggio 2007 fra l'ARAN e le OO.SS. Confederali e di Categoria CGIL CIS e UIL, costituito il 21 dicembre 2010 e autorizzato il 22 novembre 2011.
2. L'Amministrazione si impegna a predisporre l'ufficio e l'organizzazione necessaria per quanto di sua competenza e a versare quanto dovuto per tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato che ne hanno titolo e che aderiscono al Fondo di previdenza complementare PERSEO così come previsto dalla normativa e dalle disposizioni vigenti.
3. Si impegna, inoltre, a dare la massima informazione a tutti i dipendenti tramite comunicazione individuale.

Art. 26 - Copertura assicurativa

1. L'Amministrazione si impegna, nel rispetto delle norme, a dare attuazione a tutti i dispositivi legislativi e normativi riguardanti la copertura assicurativa dei dipendenti, assicurando inoltre i rischi specifici, fisici (anche invalidanti), professionali, riconducibili alle attività svolte dai dipendenti.
2. In favore delle diverse figure professionali, sarà prevista una adeguata copertura assicurativa per particolari responsabilità e/o rischi fisici, meglio definita come "rischio professionale ed altro".

Art. 27 - Patrocinio Legale

1. L'Amministrazione, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti di ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse e non vi sia dolo o colpa grave da parte del dipendente, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.
2. L'amministrazione assicura, altresì, tramite la sua struttura le consulenze legali ai dipendenti che ne facciano motivata richiesta per fatti ed atti relativi ai compiti d'ufficio.
3. L'amministrazione si costituisce obbligatoriamente parte civile nei procedimenti penali conseguenti alle aggressioni subite dal personale nello svolgimento della propria attività.



Art. 28 - Anticorruzione e trasparenza

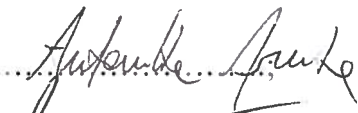
1. Le parti concordano sulla necessità di dare piena attuazione alla legge n. 190/ 6 novembre 2012 pertanto l'ente adotta piani di azione anticorruzione e trasparenza, adeguata, compatibilmente con le norme statutarie i propri ordinamenti alle disposizioni di cui all'art.1 e 5, individua tutti i necessari interventi che possano favorire la prevenzione ed il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, dando pubblicità sul sito istituzionale di tutti gli atti e i provvedimenti adottati, nonché per tutte le materie previste dalla norma e ne dà informazione periodica alle OO SS e alle RSU.

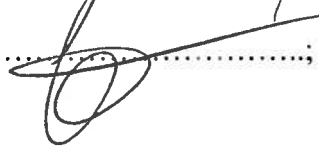
ART. 29 - Norma finale

1. Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto, si fa riferimento alla legislazione di settore, ai Contratti Collettivi Nazionali vigenti, nonché ai precedenti Contratti Decentrati Integrativi, 1998-2001 e 2002-2005, nelle parti non modificate, ove non in contrasto con la vigente normativa.

Pescosolido, 28.01.2014.

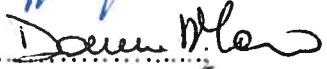
Delegazione di parte pubblica:

Segretario Comunale: Dott.ssa Antonietta Aruta:.....

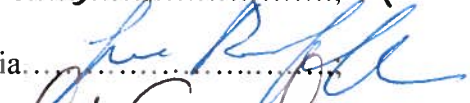
Responsabile del Servizio Amministrativo:.....

Organizzazioni sindacali e RSU:

CISL F.P.: Giovanni Palazzo:.....

CGIL F.P.: Domenico Di Maio:.....

C.S.A.: Cesidio Arpino:.....

Sig. Giovanni Ruggia:.....

Sig. Paolo Caroselli:.....