



CITTA' DI FOSSACESIA

PROVINCIA DI CHIETI

Medaglia d'argento al merito civile



Città dell'Olio



Città del vino



Bandiera Blu d'Europa 2009

☎ 0872 - 62221

Fax 0872-622237

info@comune.fossacesia.ch.it

C.a.p. 66022

C.F. 00182910695

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO

Art. 1 – Oggetto del contratto

1. Il presente contratto ha ad oggetto la disciplina normativa degli istituti contrattuali demandati alla negoziazione decentrata.
2. Sono oggetto di contrattazione le seguenti materie:
 - a) criteri di destinazione delle risorse decentrate
 - b) criteri, fattispecie, valori e procedimenti per le indennità
 - c) criteri di valutazione per le progressioni economiche.

Art. 2 – Ambito di applicazione del contratto

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con qualifica non dirigenziale in servizio presso il Comune di Fossacesia con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato.
2. Con riguardo al trattamento economico accessorio relativo a particolari tipologie di rapporto lavorativo (telelavoro, fornitura di lavoro temporaneo – somministrazione di lavoro, contratto di formazione e lavoro, lavoro a tempo parziale, convenzioni e distacchi funzionali), trova pubblicazione la specifica disciplina prevista dal successivo art.21 del presente contratto.

Art. 3 – Efficacia del contratto

1. Il presente contratto produce i suoi effetti giuridici dal giorno successivo alla stipulazione, fatte salve diverse decorrenze previste nel contratto stesso, e conserva la sua efficacia, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del CCNL 22 gennaio 2004, sino alla stipulazione del contratto successivo.
2. Nelle more della relativa stipula continua a trovare applicazione, il CCDILT normativo sottoscritto il 6 dicembre 2011 sotto la gestione dell'ex Unione di Comuni Città della Frentania e Costa dei Trabocchi.

Art. 4 – Composizione delle delegazioni

1. La delegazione trattante aziendale di parte pubblica abilitata alla contrattazione decentrata integrativa è formata dal segretario comunale, che la presiede, e da tutti i responsabili di settore dell'ente che non siano rappresentanti sindacali.
Per la composizione della delegazione di parte sindacale si fa riferimento all'art. 10 del CCNL dell'1/4/1999.
2. Il sindaco od altro amministratore delegato, può intervenire alle sedute di negoziazione decentrata in qualità di uditore.

Art. 5 – Disciplina generale connessa all'attività di contrattazione decentrata

1. Al fine di assicurare una mirata programmazione degli interventi ed un razionale utilizzo dei fondi disponibili, specie nell'ottica di favorire l'affermazione di un modello organizzativo teso a conseguire, nell'interesse dei cittadini-utenti, una gestione delle risorse umane economica, efficiente, efficace e trasparente, si conviene che:
nel mese di novembre di ogni anno, l'Ente provvede sia alla determinazione definitiva delle risorse decentrate relative all'esercizio corrente, sia alla determinazione provvisoria delle risorse decentrate

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

relative all'esercizio successivo, trasmettendo copia alle rappresentanze sindacali . Entro il medesimo termine il presidente della delegazione trattante convoca le rappresentanze sindacali per definire l'utilizzo delle risorse decentrate per il nuovo esercizio.

2. L'attività negoziale (CCDI economico annuale) si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- emanazione dell'atto di indirizzo, nei confronti del presidente della delegazione trattante, da parte della Giunta Comunale;
- convocazione, da parte del presidente della delegazione trattante, delle rappresentanze sindacali per lo svolgimento dell'attività di contrattazione decentrata;
- sigla dell'ipotesi di contratto decentrato da parte del presidente della delegazione trattante e delle rappresentanze sindacali;
- redazione e sottoscrizione, da parte del presidente della delegazione trattante, della relazione illustrativa ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001. Ai sensi dell'art.40-bis, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 la relazione illustrativa evidenzia, tra l'altro, gli effetti attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini;
- redazione e sottoscrizione, da parte del presidente della delegazione trattante, della relazione tecnico-finanziaria ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001;
- certificazione delle succitate due relazioni, ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs.165/2001, da parte del revisore dei conti;
- adozione, da parte della Giunta Comunale, del provvedimento deliberativo con cui si autorizza il presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato siglato;
- convocazione, da parte del presidente della delegazione trattante, delle rappresentanze sindacali per la stipula del contratto decentrato;
- pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente, da parte del presidente della delegazione trattante, degli atti previsti dall'art.40, comma 4, del D.Lgs. 165/2001;
- invio all'ARAN ed al CNEL da parte del presidente della delegazione trattante, entro 5 giorni dalla stipulazione del contratto decentrato, degli atti previsti dall'art.40-bis, comma 5, del D.Lgs. 165/2001.

3. Il Comune ai sensi dell'art.40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. 165/2001, non può sottoscrivere contratti decentrati in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dai CCNL, o che disciplinano materie non espressamente demandate al livello negoziale decentrato, o che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dei comuni stessi. Nei casi di violazione dei vincoli e limiti imposti dal CCNL o dalla legge le relative clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli artt.1339 e 1419, comma 2, del Codice Civile.

4. La concreta attivazione degli istituti contrattuali la cui disciplina è demandata dal CCNL alla contrattazione decentrata, avviene sulla base dei criteri generali definiti nei successivi articoli del presente contratto.

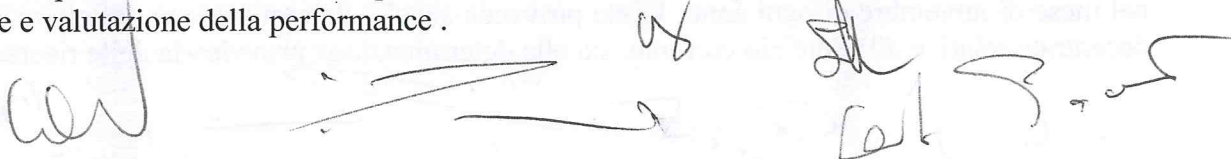
Art. 6 – Premi legati al merito e all'incremento della professionalità

1. L'istituto è previsto dall'art.31, comma 3, del D.Lgs. 150/2009.

2. In relazione a quanto disposto dall'art.9, comma 3, del D.Lgs. n.150/2009, dall'art.5, comma 1, del CCNL 31 luglio 2009 e dall'art.6, comma 10, del CCNL 14 settembre 2000 il personale, per accedere ai relativi benefici economici, deve aver prestato servizio per l'intero anno solare di riferimento .

3. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale.

4. Il fondo disponibile è attribuito al personale secondo la disciplina contenuta nel Sistema di misurazione e valutazione della performance .



5. L'erogazione dei compensi va effettuata annualmente, di norma nel mese di aprile, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

6. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato/determinato non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di prova, in caso di mancato superamento del periodo di prova stesso.

Art. 7 – Progressione economica orizzontale

1. Ai sensi dell'art.23 del D.Lgs. 150/2009 le progressioni economiche all'interno delle stesse categorie (PEO) sono attribuite, in modo selettivo. Ai fini della progressione orizzontale il dipendente deve essere in possesso, ai sensi dell'art.9 del CCNL 11 aprile 2008, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a due anni.

2. Il dipendente assunto per concorso/ mobilità/trasferimento concorre alla PEO solo dopo aver maturato almeno due anni di servizio presso questo Ente,

3. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale.

4. L'attribuzione delle nuove PEO avviene, sulla base della valutazione delle attività e dei risultati effettivamente svolti e sulla base della disciplina contenuta nel Sistema di Misurazione e valutazione della performance vigente .

5. ~~Le succitate graduatorie sono redatte, in ordine decrescente, tenendo conto della valutazione riportata dal personale assegnato a ciascun settore.~~ (ELIMINATO)

6. In caso di parità di giudizio le PEO disponibili all'interno dei singoli settori sono attribuite, nell'ordine, al dipendente che:

- abbia raggiunto il punteggio massimo conseguibile nel biennio precedente;

- non abbia avuto accesso all'istituto da maggior tempo;

7. Il formale conferimento delle PEO va operato, di norma nel mese di aprile, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

8. Prima di conferire le PEO va consultato l'Ufficio per i procedimenti disciplinari al fine di rilevare l'esistenza, a carico del personale beneficiario, di eventuali sanzioni definitive formalmente irrogate nell'anno di riferimento. . Qualora l'esito della verifica sia positivo, il dipendente interessato per quell'anno viene escluso dalla PEO e si procede allo scorrimento della graduatoria di settore.

La decorrenza del beneficio conseguente alla progressione economica nella categoria, che deve sempre coincidere con l'anno oggetto di valutazione, viene così stabilita:

- qualora il CCDI economico annuale che prevede l'attribuzione di nuove PEO venga definitivamente stipulato entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento il beneficio decorre, ad ogni effetto, dal 1° gennaio dell'anno stesso (ad esempio se il CCDI economico per l'anno 2016 viene stipulato il 20.02.2016 le nuove PEO decorrono dal 1° gennaio 2016 sulla base della valutazione riferita all'anno 2016);

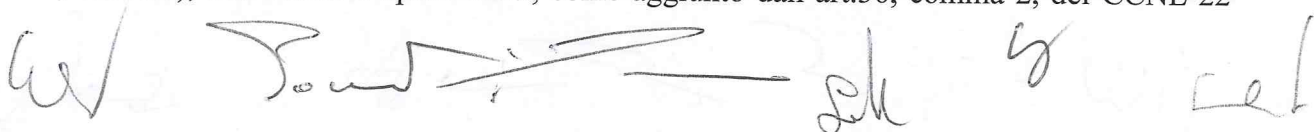
- qualora invece il CCDI economico annuale che prevede l'attribuzione di nuove PEO venga definitivamente stipulato a partire dal mese di Marzo dell'anno di riferimento, il beneficio decorre, ad ogni effetto, dal mese della stipula del CCDI. (PREINTESA)

10. La disciplina di cui al precedente comma 9 risponde all'esigenza, in linea con gli orientamenti applicativi dell'ARAN, di far previamente conoscere al personale la decisione di attivare nuove PEO, anche al fine di incentivare il raggiungimento di alti livelli di performance.

Art. 8 – Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. La professionalità sviluppata ed attestata dal Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce, ai sensi dell'art.25 del D.Lgs. 150/2009, presupposto per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

2. L'istituto dei compensi per specifiche responsabilità, previsto dall'art.17, comma 2, lettera f), del CCNL 1 aprile 1999, come sostituito dall'art.7 del CCNL 9 maggio 2006, nonché dall'art.17, comma 2, lettera i), del CCNL 1 aprile 1999, come aggiunto dall'art.36, comma 2, del CCNL 22



gennaio 2004, può trovare applicazione nei riguardi del personale ascritto alle categorie B-C-D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, a cui il caposettore abbia, con atto scritto, attribuito la responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi complessi ai sensi dell'art.5 della legge 241/1990, ovvero la responsabilità di specifici uffici od ambiti gestionali, ovvero la delega di alcune competenze comprese nelle funzioni di cui all'art.17, comma 1, lettere b) - d) - e) del D.Lgs. 165/2001.

3. I capisettore, in considerazione di quanto previsto dall'art.20, comma 1, lettera e), del D.Lgs. 150/2009, non possono attribuire incarichi e responsabilità al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100.

4. Qualora la suddetta valutazione minima non venga poi raggiunta da un dipendente già assegnatario di incarichi e responsabilità, il caposettore interessato deve procedere subito alla relativa revoca dandone contestuale comunicazione all'UUP. In tale contesto i capisettore verificano costantemente, anche per le finalità previste dall'ultimo periodo del succitato art.17, comma 2, lettera f), del CCNL 1 aprile 1999, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi per specifiche responsabilità assumendo, all'occorrenza, i conseguenti provvedimenti correttivi o revocativi.

5. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale.

6. Il fondo disponibile è ripartito tra i vari settori dell'ente in sede di Conferenza di organizzazione e gestito dai rispettivi caposettore o in mancanza, in proporzione, al numero dei dipendenti escluso le P.O.

7. La misura annua del compenso spettante agli incaricati è determinata, con provvedimento dei singoli capisettore, nel rispetto sia dei limiti fissati dal CCNL che dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei criteri generali definiti nel presente articolo. Tale compenso, che può essere riconosciuto solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità e' determinato, sulla base delle risorse assegnate a ciascun settore ai sensi del precedente comma 6, nell'ambito del valore massimo di € 2.500,00 annui lordi e sulla base dei seguenti criteri :

- **grado di capacità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente richiesto ;**
- **autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico ;**
- **rilevanza delle funzioni assegnate rispetto alla performance organizzativa dell'ente ;**
- **assegnazione o meno della competenza ad adottare il provvedimento finale ;**
- **implicazione o meno dell'attività di coordinamento di personale ;**
- **assegnazione o meno della delega a sostituire il caposettore in caso di assenza ;**
- **assegnazione o meno della titolarità di un ufficio formalmente istituito secondo la specifica disciplina recata dal regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi .**

8. Il relativo compenso è attribuito al personale con proprio specifico atto scritto, nell'ambito del budget assegnato a ciascun settore, in rapporto alle responsabilità attribuite ed esercitate, verificata la sussistenza di:

- a) almeno due criteri nella misura massima di € 1.000,00
- b) tre criteri nella misura massima annua di € 1.500,00
- c) quattro criteri nella misura massima annua di € 2.000,00;
- d) almeno cinque criteri nella misura massima annua di € 2.500,00

8. Il relativo compenso, che spetta limitatamente al periodo di attribuzione dell'incarico, va erogato in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale, sulla base dei provvedimenti adottati dai capisettore .

9. I compensi ex art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1 aprile 1999, e quelli ex art.17, comma 2, lettera i), del CCNL 1 aprile 1999, al fine di evitare l'erogazione di più incentivi per l'espletamento



delle medesime funzioni possono cumularsi, con provvedimento motivato del caposettore, solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità del titolo in base al quale sono corrisposti.

Art. 9 – Indennità di turno

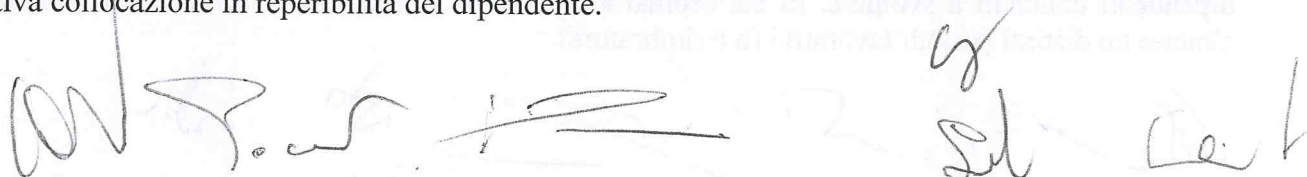
1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.22 del CCNL 14.9.2000.
2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale.
3. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo al realizzarsi di tutte le condizioni richieste dal succitato art.22 del CCNL 14.9.2000 e, in particolare, solo per i periodi di effettiva prestazione resa in orario turnato.
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai turni effettuati nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di turnazione predisposto dal competente caposettore.

Art. 10 – Indennità di rischio

1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.37 del CCNL 14.9.2000.
2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale.
3. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo al personale adibito allo svolgimento delle seguenti prestazioni lavorative:
 - conduzione di macchine operatrici ciclomotori e motocicli;
 - raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti;
 - manutenzione delle reti stradale, fognaria, idrica e della pubblica illuminazione;
 - lavori di segnaletica stradale;
 - potatura di piante;
 - attività edili e di cantiere;
 - inumazione ed esumazione salme;
 - gestione degli impianti di depurazione;
 - gestione delle centrali termiche;
 - gestione di cucine e mense;
 - interventi di disinfestazione e bonifica ambientale.
4. La relativa indennità, determinata nel suo ammontare dal CCNL ed al momento pari a 30 euro mensili, compete solo per i periodi di effettiva esposizione a rischio.
5. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente caposettore in ordine all'effettivo espletamento delle prestazioni lavorative rischiose.

Art. 11 – Indennità di reperibilità

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.23 del CCNL 14.9.2000, può essere attivato solo alle condizioni e con le tutele richieste dal medesimo art.23. E' istituito il servizio di pronta reperibilità per l'effettiva necessità, di assicurare il pronto intervento
2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale.
3. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettiva collocazione in reperibilità del dipendente.



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

4. I compensi spettanti al personale vanno trimestralmente , con riferimento ai periodi in reperibilità svolti nei mesi precedenti, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di reperibilità predisposto dal competente caposettore.

Art. 12 – Indennità per maneggio valori

1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.36 del CCNL 14.9.2000.
2. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo agli agenti contabili, formalmente nominati dai singoli comuni convenzionati, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa .
3. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale.
4. La relativa indennità viene fissata in € 0,56 al giorno per un valore annuo di cassa di almeno € 1.000,00 e compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori.
5. I compensi spettanti al personale vanno liquidati a fine anno, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze contabili e dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di nomina ad agente contabile.

Art. 13 – Indennità per orario ordinario di lavoro festivo-notturno-festivo notturno

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999, è disciplinato anche dall'art.24, comma 5, del CCNL 14.9.2000.
2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale.
3. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettivo svolgimento di ordinarie prestazioni lavorative festive, notturne o notturne festive.
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di articolazione dell'orario di lavoro predisposto dal competente organo dell'ente.

Art. 14 – Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale

1. L'istituto, previsto dall'art.24, comma 1, del CCNL 14.9.2000, è disciplinato anche dall'art.14 del CCNL 5.10.2001.
2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale.
3. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i giorni in cui il dipendente, pur avendo diritto al riposo settimanale, a causa di particolari esigenze di servizio viene chiamato a rendere prestazioni lavorative di carattere straordinario.
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività straordinaria in giorni di riposo settimanale svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente caposettore.

Art. 15 – Indennità di disagio

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera e), del CCNL 1.4.1999, è applicabile solo nei confronti del personale ascritto alle categorie A-B-C, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.
2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale.
3. La relativa indennità, che viene fissata in € 25,00 mensili, si conviene debba essere erogata ai dipendenti chiamati a svolgere, in via ordinaria, un orario giornaliero di lavoro caratterizzato da almeno tre distinti periodi lavorativi (n.6 timbrature).



Inoltre e' individuata la seguente fattispecie di prestazioni lavorative che comporta disagio e per le quali si può procedere all'erogazione della relativa indennità:

a) per lo svolgimento di attività non rientranti nelle ipotesi di reperibilità e legate ad eventi atmosferici e/o di emergenza. In tale ipotesi i dipendenti non compresi nel turno di reperibilità, chiamati in servizio per fronteggiare tali necessità avranno diritto all'indennità di disagio determinata in € 25,00 per ogni chiamata, nel limite massimo di € 360,00 annui pro capite, oltre al compenso per il lavoro straordinario..

2. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente caposettore in ordine all'effettivo espletamento delle prestazioni lavorative disagiate.

Art. 16 – Incentivazione di specifiche prestazioni o risultati

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera g), del CCNL 1.4.1999, riguarda la disciplina per l'utilizzo delle risorse finanziarie che, espresse disposizioni legislative, destinano all'incentivazione del personale che abbia reso specifiche prestazioni ovvero conseguito specifici risultati.

2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale.

3. Con riguardo all'erogazione degli incentivi ex art.93 del D.Lgs. 163/2006 finanziati con il fondo per la progettazione e l'innovazione (80% di cui al comma 7-ter), si conviene che i relativi criteri di ripartizione sono stati fissati dall'Ente in sede di CCDI integrazione del normativo e poi recepiti, nell'apposito regolamento di cui al comma 7-bis del medesimo art.93.

4. Con riguardo invece all'erogazione degli incentivi connessi al recupero dell'evasione fiscale, all'attività di avvocatura ed ai risparmi di spesa derivanti dalle sponsorizzazioni, trova applicazione in appositi atti regolamentari.

5. Tutti i compensi vanno liquidati, al personale avente diritto, nel rispetto delle condizioni e delle procedure previste in materia dalla legge, dal CCNL di comparto e dai relativi regolamenti dei comuni convenzionati.

Art. 17 – Lavoro straordinario

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

2. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario sono espressamente autorizzate dai competenti capisettore.

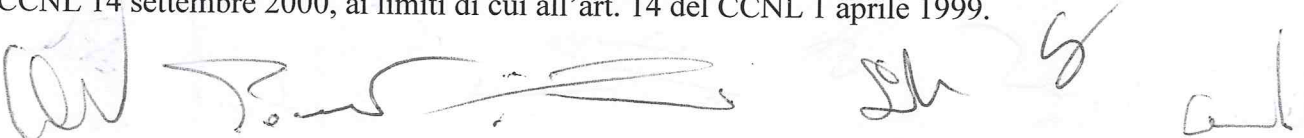
3. Ai sensi dell'art.38, comma 3, del CCNL 14 settembre 2000, e tenuto conto anche di quanto previsto in materia dall'art.5, comma 3, del D.Lgs. 66/2003, il limite massimo annuo individuale di cui all'art.14, comma 4, del CCNL 1 aprile 1999 (n.180 ore) può essere elevato in sede di CCDI economico annuale, per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e con riguardo ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, a 250 ore annue.

4. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale.

5. Il fondo disponibile è ripartito tra i vari settori dell'ente in sede di Conferenza di organizzazione e gestito dai rispettivi capisettore.

6. Le eventuali risorse specificamente concesse all'Ente e dallo stesso Ente stanziato al fine di fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, nonché quelle destinate a consentire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, sono parimenti attribuite alla gestione dei capisettore, secondo la competenza per materia, che provvedono anche alle relative autorizzazioni.

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



8. I compensi per lavoro straordinario, ad eccezione di quello elettorale, vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e delle autorizzazioni rilasciate dai competenti capisettore.

9. I compensi per lavoro straordinario elettorale sono liquidati, a conclusione di tutti gli adempimenti previsti nel provvedimento di autorizzazione, sulla base del provvedimento medesimo e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio.

10. Con riferimento alla banca delle ore si conviene, ai sensi dell'art.38-bis, comma 2, del CCNL 14 settembre 2000, che il limite complessivo annuo fruibile da ciascun lavoratore a titolo di permesso compensativo per le prestazioni di lavoro straordinario regolarmente autorizzate dal competente caposettore, e non retribuite, è fissato in 180 ore. La fruizione dei permessi compensativi, debitamente autorizzata dal competente caposettore, deve avvenire, su richiesta del lavoratore interessato, entro l'anno successivo a quello di maturazione. L'accesso a tale istituto è precluso ai titolari di posizione organizzativa.

Art. 18 – Bonus annuale delle eccellenze

1. L'istituto, introdotto dall'art.21 del D.Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.

Art. 19 – Premio annuale per l'innovazione

1. L'istituto, introdotto dall'art.22 del D.Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.

Art. 20 – Premio di efficienza

1. L'istituto, introdotto dall'art.27 del D.Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.

Art. 21 – Particolari tipologie di rapporto lavorativo

1. La disciplina del trattamento economico accessorio attribuibile al personale in servizio presso i comuni convenzionati con le particolari tipologie di rapporto lavorativo di seguito riportate, è così stabilita:

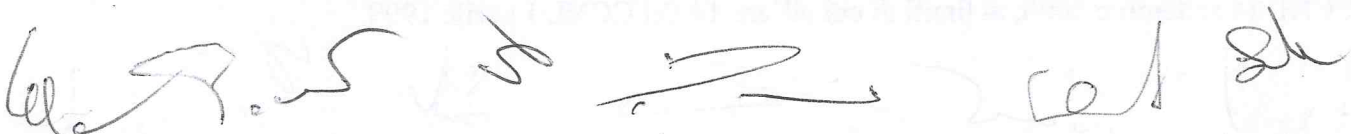
-con riguardo al telelavoro si conviene, ai sensi dell'art.1, comma 10, del CCNL 14 settembre 2000, che l'individuazione degli istituti a cui i lavoratori interessati possono accedere, secondo la disciplina del presente contratto, è operata dai comuni convenzionati con il progetto sperimentale di cui al comma 2 del medesimo art.10, previa informazione alle rappresentanze sindacali;

-con riguardo alla somministrazione di lavoro si conviene, ai sensi dell'art.2, comma 6, del CCNL 14 settembre 2000, che i lavoratori interessati non debbano essere coinvolti in programmi o progetti di produttività e, quindi, restare esclusi dai connessi compensi incentivanti;

- con riguardo al contratto di formazione e lavoro si conviene, ai sensi dell'art.3, comma 11, del CCNL 14 settembre 2000, che i lavoratori interessati hanno diritto al trattamento economico accessorio previsto nell'apposito progetto formativo che deve contenere anche le risorse per il relativo finanziamento;

- con riguardo al lavoro a tempo parziale si conviene, ai sensi dell'art.6, comma 10, del CCNL 14 settembre 2000, che il trattamento economico accessorio spettante ai lavoratori interessati va sempre riproporzionato al regime orario ridotto, con l'unica eccezione dei premi legati al merito e all'incremento della professionalità per cui si applica la disciplina prevista dall'art.6 del presente contratto;

- con riguardo alle convenzioni per l'utilizzo di personale a tempo parziale ex art.14 del CCNL 22 gennaio 2004 ed ai distacchi funzionali ex art.30, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, anche per l'esercizio di funzioni associate, si conviene che i comuni convenzionati, in sede di CCDI



economico annuale, possono destinare parte delle risorse disponibili per incentivare, secondo la disciplina del presente contratto, i lavoratori utilizzati.

Art. 22 – Gestione delle eccedenze di personale

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso i comuni convenzionati è operata con l'osservanza delle procedure, e nel rispetto dei tempi, previsti dall'art.33 del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art.34 del decreto stesso.

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

Art. 23 – Ambiente di lavoro

1. Il Comune d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed i rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori, provvedono all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:

- il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
- l'abbattimento delle barriere architettoniche, specie per facilitare l'attività di eventuali lavoratori diversamente abili;
- la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro;
- la prevenzione delle malattie professionali.

2. Per mezzo del medico competente di cui al D.Lgs. 81/2008 l'Ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.

3. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo il comune, in sede di bilancio, stanziava apposite risorse finanziarie.

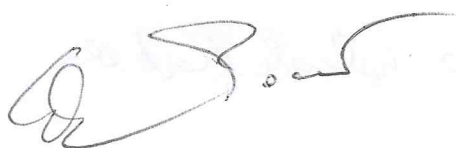
Art. 24 – Pari opportunità

1. Al fine di porre in essere iniziative e misure volte a perseguire una reale parità tra uomini e donne è istituito, ai sensi dell'art.57 del D.Lgs. 165/2001, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

2. La disciplina per la costituzione, la durata ed il funzionamento del CUG, così come le sue competenze ed i rapporti con il consigliere di parità, sono regolate dalla legge e dalle linee guida contenute nella direttiva emanata il 4 marzo 2011 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

7. In particolare il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'Ente, riferita all'anno precedente, concernente l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro, la quale va trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente.

8. Per migliorare la performance organizzativa e individuale, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, il CUG opera in sinergia con il Nucleo di valutazione o OIV.



9. Ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, i comuni convenzionati adottano il piano triennale di azioni positive e curano l'attivazione, sui rispettivi siti web, di un'apposita area dedicata alle attività del CUG.

Art. 25 – Procedure di verifica

1. In relazione a quanto stabilito dall'art.5, comma 4, del CCNL 1 aprile 1999, come sostituito dall'art.4, comma 4, del CCNL 22 gennaio 2004, si conviene che il presidente della delegazione trattante, con cadenza annuale, convoca le parti per verificare lo stato di attuazione del presente contratto.

2. In sede di verifica potranno essere formulate e raccolte eventuali proposte volte a contemperare l'esigenza di incrementare il livello quali-quantitativo dei servizi erogati ai cittadini con l'interesse al miglioramento delle condizioni lavorative ed alla crescita professionale del personale.

Art. 26 – Interpretazione autentica dei contratti collettivi decentrati integrativi

1. In relazione a quanto disposto dall'art.9, comma 5, del CCNL 22 gennaio 2004 le parti danno atto che, qualora dovessero insorgere controversie sull'interpretazione delle clausole di un contratto collettivo decentrato integrativo, sia a livello territoriale che di singolo ente, troverà applicazione la specifica disciplina recata dal medesimo art.9.

2. In caso di mancato accordo, troveranno applicazione gli ordinari istituti di componimento e risoluzione delle controversie previsti in materia dall'ordinamento.

Art. 27 – Clausole finali

1. In sede di CCDI economico annuale, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano, ai sensi dell'art.15, comma 2, del CCNL 1 aprile 1999 come modificato dall'art.4 del CCNL 5 ottobre 2001, la possibilità di integrare le risorse decentrate variabili sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari riferito all'anno 1997. L'eventuale incremento sarà effettivamente disponibile solo a seguito delle positive certificazioni ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001 e della validazione, da parte del Nucleo di valutazione o OIV, della relazione sulla performance ex art.10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 150/2009.

2. Sempre in sede di CCDI economico annuale le parti inoltre definiscono anche l'utilizzo delle specifiche risorse che la legge destina all'incremento delle risorse decentrate e, in particolare, quelle derivanti dall'applicazione dell'art.16, commi 4-5-6, del D.L. 98/2011 convertito in L. 111/2011.

3. Ai sensi dell'art.13, comma 1, del CCNL 9 maggio 2006 si conviene, che in caso di attivazione del servizio mensa ovvero il buono pasto sostitutivo:

- di individuare nei dipendenti addetti al servizio di Polizia Locale le figure professionali che possono fruire di una pausa, collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, per la consumazione dei pasti;

- di determinare in 30 minuti la durata della succitata pausa.

4. Le parti, di comune accordo, possono riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro contrattuale e legislativo di riferimento, rispetto alle materie e clausole definite nel presente contratto.

Art. 28 – Clausola di rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente contratto si fa rinvio alle disposizioni previste in materia dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro nel tempo vigenti.

Contratto siglato il 05-01-2016

Il presidente della delegazione trattante

(Dott.ssa Evelina Di Fabio – segretario comunale)

I componenti della delegazione di parte sindacale

ALLEG. FP
NICAP

CISL FP
Selvino Martini

600

Contratto stipulato l'11/2/2016 a seguito della delibera di G.C. n. 2 del 11/1/2016 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva .

Il presidente della delegazione trattante
(Dott.ssa Evelina Di Fabio -segretario comunale)

I componenti della delegazione di parte sindacale

CGIL FP - Zinni Sergio

CISL FP - Martelli Gabriele

DICCAP - Bernabeo Bernardo

RSU

Marrone Maurizio

Pocetti Nicola

Laudadio Fiorenzo

Schiarizza Aurelio

The image shows handwritten signatures for each of the listed individuals. At the top, there is a signature for Zinni Sergio with a horizontal line above it. Below it is the signature for Martelli Gabriele. Underneath that is the signature for Bernabeo Bernardo. The RSU section contains four signatures: Marrone Maurizio, Pocetti Nicola, Laudadio Fiorenzo, and Schiarizza Aurelio. Arrows point from the signature of Bernabeo Bernardo down to the signature of Marrone Maurizio, and from the signature of Martelli Gabriele down to the signature of Pocetti Nicola.

