CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI VALLEVE PER L'ANNO 2015

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori 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. 2 del 14.03.2015, 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. Ferrari dott. Giuseppe, Segretario Comunale
e la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CISL FP Natalino Cosentino

CGIL _____

UIL _____

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 Valleve

Titolo I°
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Premessa

Le parti , in applicazione dell'art. **40 comma 1 del D.lgs 165 del 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

all'art. 3 capo 1 del titolo 2° del CCNL 01.04.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

all'art.2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in **data 31.03.1999**, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:

a) miglioramento della funzionalità dei servizi;

b) accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;

c) accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del
d) riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;

e) la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;

f) prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

g) **all'art.4 del CCNL 22.01.2004**, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

h) Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello **art.4 – p.1 CCNL 22.01.2004.**

Art. 2
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del **Comune di Valleve** 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, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha validità fino all'intervento degli ordinamenti e alle disposizioni di cui al **D.lgs 150 del 2009**, comunque non oltre il
31 dicembre 2015; in ogni caso, sulla base di quanto previsto dall'art. 4, comma 4° del CCNL 22.01.2004, mantiene la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI.

Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche e integrazioni derivanti da:

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

Art. 3
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

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 01.04.1999** sia firmato:

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

dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere **ex art. 5 del CCNL22/01/2004.**

Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

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:

*"le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (**art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01)*** le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

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

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.

L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui **all'art.10 comma 2 CCNL dell' 01.04.1999**, 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 delle amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui **all'art. 4 comma 2 CCNL dell' 01.04.1999 lett. d-e-f-m-** saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non si sia raggiunto alcun accordo.

Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli **art. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.**

Art. 6
Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto

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
Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione.

Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro le materie indicate **nell'art. 4 del CCNL 01.04.1999**, con le integrazioni di cui **all'art. 16 comma 1 del CCNL 31.03.1999** e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Fermi restando ai principi di autonomia negoziale, le parti , nel rispetto **dell'art. 4 comma 3 del CCNL 01.04.1999**, riassumono libertà d'iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

Restano riservate a concertazione le materie disciplinate **dall'art. 6 CCNL 22.04.2004 dall'art16 CCNL 31.03.1999.**

Art. 8
Modalità di concertazione

Ciascuna delle parti, in applicazione **dell'art. 6 comma 1 CCNL 22.012004**, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.

In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.

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.

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 posizioni delle parti. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9
Informazione

L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui **all'art**. **10 comma 2 CCNL del 01.04.1999** 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.

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.

Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

- linee di organizzazione dei servizi;
- innovazione tecnologica degli stessi;
- processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata a tutti i componenti e dove individuato al suo coordinatore, al suo coordinatore quale provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.
Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione effettuata anche a mezzo fax o posta elettronica certificata.

L'amministrazione individuerà il responsabile dell'informazione e ne darà comunicazione alle OO.SS. ed alle RSU.

Art. 10
Consultazione

La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal **D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001**, in particolare dall'art. 6 del decreto, nonché secondo le modalità ed i tempi di cui **all'art. 4 del D. Lgs 428 del 1990**.

TITOLO III°
ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art. 11
Diritto di assemblea

Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal **CCNQ del 07.08.199**8 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.

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, da i soggetti indicati **dall'art. 10 del citato CCNQ.**

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro **24** ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
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.

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

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.

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

Art. 12
Diritto di affissione

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

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

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.

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

L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica certificata attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali.

TITOLO IV°
FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 13
Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

a) L'Amministrazione si impegna a costituire, in applicazione **dell'art. 57 del D.lgs. 165 del 2001** il ***"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni",*** che sostituisce, unificando le competenza di 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.

b) Fatte salve le responsabilità previste dal citato **art. 57 del D.lgs. 165 del 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 nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate 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.

c) Il comitato informa tempestivamente i lavoratori, le R.S.U. E le OO.SS 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.

d) L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto **dell'art. 8 CCNL 22.01.2004**

TITOLO V°
DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 14
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

- 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 .

- 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 apparecchiatura 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.

- 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.

- L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

- L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante 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.

- **La valutazione dei rischi di cui all'art. 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 del 8 ottobre 2004,** e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal **D.lgs 151 26.03 2001,** nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età alla provenienza da altri Paesi.

Art. 15
• Formazione ed aggiornamento professionali

- 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 regolamenta la materia.

- A tal fine l'Ente, per **l' anno 2015** destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

- L’Ente, nell’arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente 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.
- 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 addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all’ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel “codice di comportamento dei pubblici dipendenti”;
- favorire la diffusione dell’apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 626/94 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- 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.

- 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, spettano tutte le competenze economiche secondo la normativa vigente .

- La presente previsione sarà attuata mediante la stesura di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

- Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all’Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento inerenti i compiti e le funzioni del proprio profilo professionale, cui ha partecipato con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale rilasciato dall'Ente formatore.

Art.16
Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

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 servizi pubblici, 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.

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

Art 17
Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

L'amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione al disposto **dell'art. 17 CCNL del 22.01.2004** in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area delle vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal **comma 1 dell'art.208 del D.Lgs 295/92** e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.

Art 18
Disciplina del lavoro straordinario

- **In applicazione dell'art. 14 commi 1,2, e 4 CCNL 01.04.1999**, le parti prendono atto che per **l'anno 2015** il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato **in € 1.000,00.**
- Nel fondo sopracitato non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato così come previsto dal comma 2 del sopracitato art. 14, in occasione di specifiche disposizioni di legge, consultazioni elettorali, eventi eccezionali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso articolo, le prestazioni rese con finanziamenti a carico degli altri Enti (ISTAT)
- Sono altresì escluse le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione **dell'art 208 D.lgs. 285 del 1992** e s.m.i. Per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, nonché al potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui **all'art. 186, 186 bis e 187 c.d.s.**
- L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di **Febbraio** di ogni anno 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.

- Si conviene che l’effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio.
- All’obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.
- 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.
- A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l’istituto della “banca delle ore” nel caso la stessa sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

TITOLO VI°
DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Le parti, prendono atto della costituzione del fondo di parte stabile e di parte variabile, destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come definito nel presente contratto collettivo decentrato. Convengono inoltre che a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali storiche , sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo.

Art. 19
Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste **dall'art. 31 CCNL del 22.01.2004**, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito:

- dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate **nell'anno 2004** comprensive delle integrazioni previste dei **diversi CCNL**.
- In applicazione della dichiarazione congiunta **n. 18 del CCNL del 22.01.2004** le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
- dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
- dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente a**rt. 17 comma 5 CCNL 1999**, come confermato **dall'art. 31 comma 5 del CCNL 22.1.2004**.

AMMONTARE DEL FONDO DESTINATO ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE ED ALLA PRODUTTIVITÀ.		
RISORSE STABILI		
1.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2010, art.31 comma 2 del CCNL 22.01.2004.	€ 12.405,59
1.b	Risparmi di cui all'art. 2 comma 3 D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2010 in applicazione di successive disposizioni.	€ 0,00
1.c	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute o che avverranno nel 2015	€ 0,00
1.d	Risparmi derivanti dalla stabile riduzione del fondo del 2010 per lo corresponsione del lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 1, del CCNL del 1.4.1999.	€ 0,00
1.e	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni *ad personam* in godimento al personale che è cessato o cesserà il servizio nel corso del 2008..	€ 0,00
1.f	0,6 % del monte salari dell'anno 2005 in applicazione dell'art.8 comma 2 del CCNL del 11.04.2008	€ 313,00

	TOTALE RISORSE STABILI	**12.718,59**
	RISORSE VARIABILI	
2.a	Risorse che si prevedono di integrare con l'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). *Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001.*	€ 0,00
2.b	Quota delle risorse previste in applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).	€ 0,00
2.d	Risparmi derivanti dal fondo dello straordinario del 2010 non dovuti ad una riduzione stabile dello stesso fondo	€ 0,00
2.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute all'ampliamento dei servizi ordinariamente esistenti ed alla costituzione di nuovi servizi.	€ 0,00
2.f	Risorse derivanti dall' integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 3, CCNL 1.4.1999).	€ 450,00
2.g	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	€ 0,00
2.h	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (D.Lgs 163/06, L 446/97, art. 208 c.d.s.comma 5 *bis*).	€ 0,00
2.i	Risorse derivanti dal 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazionee innovazzione, (art. 27, D.lgs. 150/09)	
	TOTALE RISORSE VARIABILI	**€. 450,00**
3	**SOMME NON UTILIZZATE**	
3.a	Somme non utilizzate nell'anno precedente e destinate in via prioritaria al finanziamento delle progressioni orizzontali.	€ 0,00
3.b	Ulteriori risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente in applicazione delle disposizioni contrattuali e di legge vigenti	€ 0,00
3.c	Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità *(art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004).*	€ 0,00
	TOTALE FONDO	**€. 13.168,59**

Le parti danno atto che le somme non utilizzate l'anno precedente, non sono computate ai fini dell'applicazione **dell'art. 9 comma 2 bis D.L. 78 del 2010** che dispone *"a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1 comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è , comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio"* in quanto di competenza dell'esercizio anno precedente.

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

- Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione **dell'indennità di comparto** secondo la disciplina **dell'art. 33** e per gli importi indicati nella **tabella D del CCNL del 22.01.2004.**

- Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

- Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per **l'anno 2015** le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di € 924,48

- **Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate**

- Ai sensi **dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004**, le risorse economiche già destinate alla **progressione orizzontale** all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

- Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
- cessato dal servizio;
- che ha avuto una progressioni verticale

- che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.
- In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito nell'organico dell'ente.

- Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

- La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente art. 4 è pertanto depurata dai seguente importi:

Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	€ 0,00
Importo di ulteriori LED assegnati al 01/01/99 per il personale attualmente in servizio	€ 0,00
Importo dovuto a reinquadramenti operati ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 31.3.1999 per il personale attualmente in servizio	€ 0,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 1999	€ 0,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2001 (a valere dal 2002 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€ 0,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2003 (a valere dal 2004 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€ 0,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2007 (a valere dal 2008 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€ 0,00
mporto dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2009 (a valere dal 2009 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€ 1.701,20
IMPORTO TOTALE	**€ 1.701,20**

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è ulteriormente ridotto dalle quote destinate al finanziamento dell'indennità dovuta al personale educativo secondo gli importi definiti negli **articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001** pari ad un importo complessivo di:

€…….

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate e delle indennità dovute al personale educativo, risulta ammontare:

TOTALE FONDO	**€ 13.168,59**
INDENNITA COMPARTO	**€ 924,48**
PROGRESSIONI STORICHE	**€1.701,20**
PERSONALE EDUCATIVO	**€ 0,00**
TOTALE FONDO DEPURATO	**€ 10.542,91**

Art. 20
Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

♋ 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**.**

♌ Ai fini del presente contratto s'intende per attività disagiata un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate 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 senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno).

♍ l'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità;

Tale importo è corrisposto mensilmente in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento è inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;

DESCRIZIONE ATTIVITA' DISAGIATE	IMPORTO MENSILE	N° ADDETTI	TOTALE PREVISTO
Operaio manutentore	€. 66,67	1	€ 800,00
	IMPORTO TOTALE €. 800,00		

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo **articolo 31** e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale , **con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).**

Art. 21
Risorse destinate al pagamento delle indennità di rischio

1. **L'indennità di rischio in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 è corrisposta:**

2. al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (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);

3. è quantificata in complessive **€ 30 mensili art. 41 CCNL 22.01.2004**

4. 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** ;

5. Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

FIGURA PROFESSIONALE SOGGETTA A PRESTAZIONE DI LAVORO CON ESPOSIZIONE A RISCHIO	**N° ADDETTI**	**TOTALE PREVISTO**
Operaio manutentore conducente mezzi meccanici	1	€ 360,00
		€ 0,00
		€ 0,00
IMPORTO TOTALE €. 360,00		

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo **articolo 31** e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale , con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione **dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/2008** come convertito nella **legge 133/2008** (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 22
Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità

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

2. corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;

3. 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;

4. non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;

5. se il servizio è frazionato, comunque non 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%;

6. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

7. non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;

8. la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

9. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

10. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
11. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

12. **L'indennità di reperibilità è liquidata mensilmente.**

13. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

FIGURA PROFESSIONALE IN REPERIBILITA'	N° ADDETTI	TOTALE PREVISTO
Operaio manutentore	1	€ 907,50
		€ 0,00
IMPORTO TOTALE €.907,50		

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo **articolo 31** e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione **dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/2008** come convertito nella **legge 133/2008** (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 23
Risorse destinate al pagamento delle indennità per orario notturno o festivo

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione **dell'art. 24 comma 5 CCNL 014.09.2000,** è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

2. in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;

3. in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

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

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo annuale pari € …….

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo **articolo 31** e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, **con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).**

1. Art. 24
2. Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. **In applicazione dell'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL del 01.04.1999**, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli **da 8 a 11 del CCNL del 31.03.1999** e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità.

2. Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno fino ad un massimo di
3. **€ 2.500.**

4. **L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata in quote mensili, ed è graduata secondo la seguente tabella:**

DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITÀ	INDENNITA' ANNUA
a) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti alla **categoria D**	€ 0,00
b) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti alla **categoria C**	€ 2.500,00
c) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti alla **categoria B**	€ 0,00
d) Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità	€ 0,00
e) Attività di staff considerata di particolare importanza	€ 0,00

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

6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

7. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione **dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008**

8. **In applicazione del D.lgs 151/2001** (Testo Unico sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità

9. **Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:**

LETTERA	DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' (lettera. f)	CATEGORIA	N° ADDETTI	TOTALE PREVISTO
b	Responsabilità procedimento ufficio finanziario e segreteria	C	1	€ 2.500,00
				€ 0,00
			IMPORTO TOTALE	**€. 2.500,00**

- Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché
- compiti e le funzioni, così come individuati **dall'art.17 comma 2 lett. i) del CCNL**
- **01.04.1999** integrato **dall'art. 36 CCNL 22.01.2004**, è prevista una indennità, cumulabile
- con quella di cui al comma precedente. del presente articolo nella misura massima di

- **€ 300 annui**.
- Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ, COMPITI E FUNZIONI	INDENNITÀ
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
b) Ufficiale elettorale	€ 0,00
c) Responsabile di tributi	€ 0,00
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 0,00
e) Formatore professionale	€ 0,00
f) Responsabile di archivi informatici	€ 0,00
g) Ufficiale giudiziario	€ 0,00
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 0,00

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

2. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

3. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione **dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008** come convertito nella **legge 133/2008** (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

4. **In applicazione del D.lgs 151/2001** (Testo Unico sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

5. **Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:**

LETTERA	DESCRIZIONE DELLA PARTICOLARE RESPONSABILITA' (lettera. i)	CATEGORIA	N° ADDETTI	TOTALE PREVISTO
a	Ufficiale d'anagrafe e stato civile	C	1	€ 300,00
				€ 0,00
			IMPORTO TOTALE	**€. 300,00**

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo **articolo 31** e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale , con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione **dell'art. 71 comma 1 del D.L 112/2008** come convertito nella **legge 133/2008** (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 25
Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

Le parti danno atto che :

1. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione
2. in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

   - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
   - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
   - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
   - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

3. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella **tabella C allegata al CCNL del 31 luglio 2009.**

4. con **l'art. 34, comma 5 del 22.01.2004** non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico.

5. In caso di **progressione verticale** fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria.

6. **Al personale proveniente per mobilità** da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

7. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per **l'anno 2015**
8. **In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999**, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

9. per le selezioni relative alla **categoria A** e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle **categorie B e C** accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale.

10. per le selezioni relative alle **categorie B e C** riguardanti le posizioni economiche successive alla seconda accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorre il solo criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale.

11. per le selezioni relative alla c**ategoria D** ed alle **ultime** posizioni economiche della **categorie B e C** ricorrono i criteri indicati in precedenza e in particolare:

12. l**ivello di iniziativa personale, impegno e prestazioni svolte,** con partricolare riferimento ai rapporti con l'utenza

13. **grado di coinvolgimento , capacità di adattamento e partecipazione effettiva** nei processi lavorativi in particolare laddove si evidenzino cambiamenti organizzativi.

14. **iniziativa personale e orientamento alla soluzione dei problemi** al fine di innovare e migliorare l'organizzazione del lavoro

15. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio **di trentasei (36) mesi nella posizione economica.**
16. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

17. Nel caso di **progressione verticale**, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata.

18. per i **neo-assunti** il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è ridotto ad un minimo di trentasei mesi;

19. la progressione economica è **attribuita** ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione della performance individuale, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite nel presente contratto.

20. relativamente alla sola valutazione della performance individuale si tiene conto della media del punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato

21. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari **al 70%** ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio

22. a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

23. Le progressioni avranno decorrenza dal 31dicembre di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina **dell'art.17 comma 5 del CCNL 01.04.1999**, al fondo di salario accessorio dell'anno successivo dandone la precedenza all'utilizzo per la progressione orizzontale.

24. Dall'anno 2015 e per tutto il 2015, le progressioni orizzontali potranno essere assegnate secondo i criteri previsti dal presente articolo senza effetti economici , nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 comma 21 del D.L.78 / 2010 convertito in Legge n° 122 / 2010.
25. A seguito di tale assegnazione si dovrà tenere conto delle risorse da impegnare al fine di poter liquidare l'eventuale somma corrispondente che potrà avvenire dal 2015.

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del presente articolo sono destinate con riferimento **all'anno 2015** le seguenti risorse:

€. **0,00**

Art. 26
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. **L'art.2 comma 3 del D.Lgs 165/2001** dispone che: *"L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale"*. E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione **dell'art. 15 comma 1 lett. K del CCNL 01.04.1999** e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto **dell'art. 4, comma 2, lett. h)** dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. Di conseguenza, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che

risorse destinate all'attuazione **dell'art. 92 del D. Lgs. 163/2006** e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno corrente ammontino a	€ 0,00
le risorse destinate all'attuazione **dell'art. 59 del D.Lgs. 446/1997** (**accertamenti ICI**) per l'anno corrente ammontino a un totale di:	€ 0,00
e risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore **dell'ISTAT** per l'anno corrente ammontino a un totale di	€ 0,00
Art. 208 c.d.s. Comma 5 bis D.lgs. 30 aprile 1992 n 285 e successive modifiche (estensione servizi viglilanza)	€ 0,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE	€ 0,00

3. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto **dell'art. 17 comma 5 del CCNL dell' 01.04.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004**, sono considerate economie di bilancio.

4. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio.

Art. 27
Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli pari a **€. 5,675,41**

2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto **dell'art. 4 comma 2 lettera b-c) del CCNL 01.04.1999** relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

3. **Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:**

4. il **numero dei dipendenti dell'ente**, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio

5. il **numero** dei **dipendenti** appartenenti ad ogni **categoria e posizione di accesso** è **moltiplicato per il parametro di riferimento** contenuto nella seguente tabella:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

6. **I risultati ottenuti** per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;

7. **le risorse complessivamente destinate** alla performance organizzativa ed individuale sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

8. **moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti** relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la produttività di competenza dello stesso.
9. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale in funzione della valutazione della performance di settore e della valutazione della prestazione individuale, in applicazione **dell'art. 5 del D.lgs 150/2009,** che costituisce norma di principio per gli Enti Locali , gli obiettivi devono essere:

- ***rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione i stituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione***
- ***specifici e misurabili in termini concreti e chiari***
- ***tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi***
- ***riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno***
- ***commisurati ai valori di riferimento derivanti da standart definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe***
- ***confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente***
- ***correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibilità***

10. Ogni dipendente **deve conoscere gli obiettivi** sui quali verrà valutato i quali devono essere realizzabili, misurabili e corrispondenti alle attività svolte e **i criteri di misurazione** adottati con la previsione di momenti di verifica intermedi e l'introduzione dei necessari correttivi.

11. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito **nucleo di valutazione** (o **O**rganismo **I**nterno di **V**alutazione), in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'Ente , esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione **dell'art. 18 comma 1 del CCNL 01.04.1999**, come modificato dal **CCNL del 22.01.2004.**

12. A**lla performance organizzativa viene assegnato <u>il 50 %</u> del complesso delle risorse destinate alla performance, di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:**

13. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'Ente (PEG o PDO) è effettuata dall'apposito Nucleo di Valutazione o dall' OIV

14. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, **a livello di settore**, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate in precedenza.

15. Gli eventuali risparmi verranno ripartiti con il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, nello stesso anno, con le stesse modalità descritte in precedenza per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
16. **Il restante 50%** delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei Comportamenti Professionali Attesi, **performance individuale**, effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi in applicazione **dell'art. 109 D. lgs 267/2000,** complilando le relative **schede di valutazione** distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità di procedura:

17. le schede individuali devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente , compilate e discusse in due momenti nell'arco dell'anno:

18. la prima , entro il mese di settembre, valutazione intermedia
19. la seconda, entro il mese di febbraio, valutazione definitiva

20. a seguito della valutazione definitiva, il dipendente, qualora ritenga che la valutazione espressa non sia coerente con l'effettivo comportamento professionale prestato, potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale.

21. **L'effettiva erogazione** delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il **mese di marzo** dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

PERCENTUALE DELLA VALUTAZIONE	PERCENTUALE LIQUIDAZIONE RISORSE
DA 90% A 100%	100%
DA 75% A 89%	90%
DA 60% A 74%	70%
DA 50 % A 59%	55%
DA 20% A 49%	30%
FINO A 20%	0%

L'erogazione della quota attribuita alla performance individuale si ottiene attribuendo la percentuale di liquidazione in base al punteggio ottenuto .

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del **comma 1 dell'art.71 del D.L.112/2008** come convertito nella **legge 133/2008** (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Per il calcolo di tale decurtazione si procede decurtando i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno. Tali risorse costituiscono economie di bilancio ai sensi della citata legge.

Al personale assunto e cessato dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto ed ai mesi di servizio prestati.

Art.28
Utilizzo risparmi di gestione

Fermo restando il rispetto dei vincoli dettati dalla norma finanziaria di contenimento della spesa pubblica , **D.L. 78 / 2010 , in applicazione dell'art. 27 d.lgs. 150 / 2010, che cita :**

1. *Fermo restando quanto disposto **dall'art. 61 del decreto legge 25 giugno 2008, n° 112**, convertito, con modificazioni, dalla **legge 6 agosto 2008, n° 133**, **e dall'art. 2 commi 33 e 34, della Legge 22 dicembre, n° 203**, una quota fino al **30 percento** dei risparmi sui costi di funzionamento derivati da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.*
2. *Le risorse di cui al **comma 1** possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione della Performance, validati dall'Organismo di valutazione di cui all'art. 14 e verificati dal Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.*
3. *Le risorse di cui al **comma 1 per le Regioni**, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio Sanitario Nazionale, e i relativi enti dipendenti, nonché per gli **enti locali** possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di performance e validati dal proprio organismo di valutazione.*

A titolo esemplificativo si possono valutare le situazioni in cui:

- mancata sostituzione di personale in maternità, congedo o aspettativa con conseguente riorganizzazione del settore/servizio di appartenenza e rideterminazione dei carichi di lavoro
- reinternalizzazione di servizi senza l'assunzione di personale
- risparmi sui costi di gestione

del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli **articoli 14 e 15 del CCNQ del 07.08.1998 e dell'art. 1-*bis* del D.L. 559/96, convertito nella legge 5/97.**

Art. 29
Costituzione del fondo negli enti di nuova istituzione

1. Per gli enti di nuova istituzione il fondo del presente contratto è costituito secondo le seguenti modalità:

2. per il personale assunto direttamente dal nuovo ente (unione di comuni, consorzio, ecc.), anche attraverso processi di mobilità, si provvede alla costituzione del fondo sulla base del valore medio pro capite ricavato dai valori vigenti presso gli enti che lo hanno costituito per la quota di risorse che hanno carattere di stabilità e di continuità **art. 31 comma 2 CCNL del 22.01.2004**, successivamente tali risorse potranno essere incrementate da quelle aventi carattere di variabilità o eventualità **art. 31 comma 3 dello stesso CCNL**;

3. Per il personale temporaneamente assegnato dagli enti aderenti al nuovo si provvede
4. mediante il trasferimento delle risorse destinate al salario accessorio (con esclusione di quelle destinate alla progressione orizzontale) in rapporto all'inquadramento professionale del personale interessato; l'entità del trasferimento è periodicamente aggiornato in relazione alle variazioni intervenute nell'ente di provenienza.

5. Nel caso di mobilità da un ente costituente al nuovo in applicazione dei punti precedenti, gli enti di provenienza provvedono ad equivalente riduzione per la quota relativa al personale interessato da

processi di mobilità o di assegnazione provvisoria delle risorse costituenti il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Art. 30
Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività

Il totale delle risorse, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa, risulta per l'anno 2008 così suddiviso tra i diversi istituti:

FINALITÀ DEL COMPENSO	RISORSE ASSEGNATE
Compenso per attività disagiate	€. 800,00
Indennità di rischio	€ 360,00
Indennità di reperibilità	€ 907,50
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno	€ 0,00
Compenso per specifiche responsabilità lett. f	€ 2.500,00
Compenso per particolari responsabilità lett. i	€ 300,00
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso.	€ 0,00
Incentivazione della performance e miglioramento dei servizi	€ 5.675,41
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.(censimento della polazione	€ 0,00
Indennità di direzione o di staff (ex 8^ q.f.) per il personale non titolare di posizione organizzativa	€ 0,00
Risorse derivanti dal 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazionee innovazzione, (art. 27, D.lgs. 150/09).	€ 0,00
Retribuzione di posizione e di risultato:	€ 0,00
TOTALE	**€ 10.542,91**

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Art. 37
Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma1.

_____ lì _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE PER LA R.S.U.

I RAPPRESENTANTI TERRITORIALI DI COMPARTO OO.SS