

REPUBBLICA ITALIANA
REGIONE SICILIANA



COMUNE DI SAN FRATELLO

Città Metropolitana di Messina

Deliberazione della Giunta Municipale

N. 75 del 17/04/2018

OGGETTO: Direttive alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la stipula del nuovo contratto decentrato integrativo -parte normativa- e ripartizione ed utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2017 - Modifica ed integrazione delibera n. 71 del 2017.

L'anno duemiladiciotto il giorno dicemette del mese di APRILE alle ore 18,00 nella sala delle adunanze del Comune di San Fratello a seguito di convocazione dei signori assessori, si è riunita la Giunta Municipale.

Sono presenti i Signori:

		<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
<i>Fulia dr. Francesco</i>	<i>Sindaco - Presidente</i>	X	
<i>Carrocetto Dott. Ciro</i>	<i>Assessore ViceSindaco</i>	X	
<i>Salanitro Avv. Luigi</i>	<i>Assessore</i>		X
<i>Baldanza Sig.na Alessandra</i>	<i>Assessore</i>		X
<i>Foti Sig. Benedetto</i>	<i>Assessore</i>	X	

Presiede Il Sindaco -

Partecipa il Segretario Comunale D.ssa Giuseppina Maria Cammareri

Il Presidente constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare in merito alla proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

OGGETTO: Direttive alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la stipula del nuovo contratto decentrato integrativo -parte normativa- e ripartizione ed utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2017 - Modifica ed integrazione delibera n. 71 del 2017.

Premesso che con deliberazione di Giunta Municipale n.71 del 10/04/2017 sono state impartite le direttive per il CCDI anno 2017 e la costituzione del fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

Visto l'art. 65 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nel quale si dispone che i contratti decentrati integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del citato decreto, 15 novembre 2009, devono essere adeguati alla nuova normativa entro il 31 dicembre 2011 e, in caso di mancato adeguamento entro il suddetto termine, essi cessano la loro efficacia dal 31 dicembre 2012 e non sono ulteriormente applicabili e verranno, conseguentemente, integralmente applicate le disposizioni previste dallo stesso decreto legislativo;

Visto l'art. 5 del D.Lgs. 141/2011 che ha fornito l'interpretazione autentica del succitato articolo 65 del D.Lgs. 150/2009,.

Considerato che la cessazione dell'efficacia riguarda i contratti decentrati integrativi sottoscritti antecedentemente all'entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009;

Rilevato che l'entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009 ha comportato una radicale revisione della disciplina del pubblico impiego, in particolare con riferimento agli istituti della contrattazione collettiva nazionale e decentrata integrativa;

Visto il D.Lgs. 165/2001 e in particolare:

- l'art. 5, comma 2, laddove prevede che "nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'art. 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti collettivi nazionali";

- l'art. 7, comma 5, il quale recita; "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese";

- l'art. 40, così come modificato dall'art. 54 del D.Lgs. 150/2009, il quale dispone: "al comma 1, che la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono in particolare escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'art. 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'art. 2, comma 1 lett. c) della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti delle norme di legge";

- comma 3-bis le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7 comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, comunque denominato;

- l'art. 45, comma 3, così come modificato dall'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 che dispone: "i contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

a) alla performance individuale:

b) alla performance organizzativa con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'Amministrazione;

c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute";

In ordine alla acclusa proposta di deliberazione, ai sensi dell'art.53 della legge 8.6.1990, n. 142, come recepito con l'art.1 comma 1 lett. i della L.R. 11.12.1991, n. 48, e sostituito dall'art.12 della l.r. n.30/2000, vengono espressi i relativi pareri come appresso:

Il Responsabile del servizio interessato per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: *favorevole*

Data 15-03-2018

IL RESPONSABILE

Sabino Maria Turzo

Il Responsabile di Ragioneria per quanto concerne la regolarità contabile esprime

parere: *favorevole*

Data 17-03-18

IL RESPONSABILE

ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE
(Rag. RUBUANO Antonino)
AB

ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

La spesa di cui alla presente proposta trova la copertura finanziaria di € _____ al codice

_____ al capitolo _____ / Impegno n. _____ del bilancio anno _____

Data _____

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la superiore proposta di deliberazione;

Vista la Legge n.142 dell'8/6/1990 recepita in Sicilia con la L.R. n. 48 dell'11.12.1991 e s.m.i.;

Visti i pareri favorevolmente espressi ai sensi dell'art.53 della legge 8/6/1990, n. 142, come recepita con l'art. 1 comma 1 lettera i) della L.R. 11.12.1991 n. 48, come sostituito dall'art.12 comma 1 punto 0.1 della L.R. 23.12.2000 n. 30;

Visto l'O.A.EE.LL. vigente in Sicilia;

Visto lo Statuto Comunale;

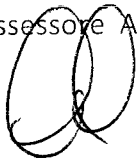
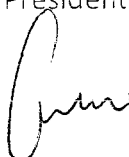

Con voti unanimi, resi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. Di approvare la proposta di deliberazione sopra riportata che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge nel presente dispositivo;

Con successiva separata votazione favorevole unanime, per i motivi enucleati in proposta, la presente viene dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi di legge.

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.

L'Assessore Anziano  Il Presidente  Il Segretario Comunale 

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme attestazione dell'addetto, **CERTIFICA** che la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio online di questo Comune per giorni 15 consecutivi dal _____ al _____ e contro di essa non sono state proposte opposizioni e/osservazioni.

Dalla Residenza Municipale, li _____

L'Addetto _____ il Segretario Comunale _____

Il sottoscritto Segretario Comunale, Visti gli atti d'ufficio **ATTESTA** che la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio comunale on line il _____, per rimanervi per 15 giorni consecutivi fino al _____.

L'Addetto _____ Il Segretario Comunale _____

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(ai sensi dell'art. 12 della L.R. 44/1991)
IL SEGRETARIO COMUNALE

Visti gli atti d'ufficio **ATTESTA** che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno _____ perchè decorsi dieci giorni dalla pubblicazione all'albo pretorio ai sensi dell'art. 12 comma 1 della L.R. 44/1991. è esecutiva dal 17/04/2018 perchè dichiarata immediatamente esecutiva dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 12 comma 2 della L.R. 44/1991.

Il Segretario Comunale 

Richiamate altresì:

- la circolare n. 7/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, con cui sono stati forniti gli indirizzi applicativi in merito alla contrattazione integrativa. In particolare, nella suddetta circolare si conferma:
 - che le disposizioni di cui all'art. 65 del D.Lgs. 150/2009 in merito all'efficacia e all'adeguamento dei contratti decentrati integrativi sono pienamente efficaci;
 - i "nuovi" contratti integrativi, cioè quelli stipulati successivamente alla data del 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009, sono soggetti all'applicazione delle nuove regole contenute proprio nel D.Lgs. 150/2009;
 - la successiva circolare 7/2011 con cui si conferma la piena operatività delle disposizioni relative agli obblighi di efficacia e di adeguamento dei contratti decentrati integrativi;
- l'indice Ragionato pubblicato dall'Aran - Marzo 2013 - e relativo ai "possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo";

Considerato che l'Aran e organizzazioni sindacali in data 28 febbraio 2018 hanno firmato l'ipotesi del contratto collettivo nazionale di lavoro 2016/2018;

Ritenuto necessario approvare il CCDI parte normativa per la definizione e ripartizione ed utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2017, nelle more della stipula del nuovo CCDI che sarà stipulato quando diventerà efficace il CCNL, a seguito di sottoscrizione definitiva, concluso l'iter di verifica e controllo della sua compatibilità economica;

Ritenuto, pertanto, necessario approvare specifici indirizzi alle quali dovrà attenersi la delegazione trattante di parte pubblica come risulta nell'allegata piattaforma contrattuale dove sono definite tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata e applicabili a questo Ente, al fine della stipula del nuovo contratto decentrato integrativo adeguato al decreto legislativo 150/2009 e ss.m.ii.;

Visto il vigente Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n.107 del 12/06/2017 con la quale è stato approvato il Piano della performance per l'anno 2017;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n.72 del 10/04/2017, con la quale è stata approvata la metodologia di misurazione e valutazione della Performance organizzativa ed individuale;

Viste:

- la deliberazione Consiglio Comunale n.53 del 22/11/2017, con il quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2017/2019;
- la deliberazione n.71 del 10/04/2017, con la quale sono state impartite le direttive per il CCDI anno 2017 e la costituzione del fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività che viene integralmente richiamata;
- la determina n.18 del 23/06/2017 dell'Area Economico- Finanziaria di costituzione del fondo 2017 pari ad € 144.851,00, di cui disponibili, al netto di LED, progressioni economiche, ed indennità di comparto, Euro 70.791,00;

Che, in detti provvedimenti, sono stati previsti idonei stanziamenti per la spesa di personale, sia per quanto concerne il trattamento fondamentale sia per il trattamento economico accessorio;

Ritenuto, altresì, necessario modificare ai sensi dell'art 4° comma 3 bis del D.lgs 165/2001 il punto 6 della Delibera n.71 richiamata sostituendo la frase " stanziandosi a tal fine una somma nella misura minima del 40% della sua consistenza con la frase "destinando per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati";

Richiamate le determine Sindacali nn. 6 e 7/2018 con le quali è stata costituita la nuova delegazione trattante di parte pubblica, abilitata alle trattative sugli istituti rimessi a livello di contratto collettivo decentrato integrativo;

Richiamati gli artt.n. 16 del C.C. 31.3.1999 e n.4 del CCNL 1.4.1999 ai sensi dei quali rientrano, tra le altre materie oggetto di contrattazione decentrata, i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate (stabili e variabili), secondo le finalità e nel rispetto della disciplina dettata dall'art. 17 CCNL 1999, nonché i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale correlati a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativi dei servizi;

Rilevato che, per dare attuazione alle disposizioni sopra richiamate occorre che il competente organo di direzione politica formuli alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive utili per definire obiettivi e vincoli atti ad indirizzare l'attività di confronto sindacale in esito alla quale verranno definite le modalità generali di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017;

Dato atto che dette direttive alla delegazione trattante di parte pubblica, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo e delle scelte di bilancio, compatibilmente con le previsioni legislative dettate in materia di spesa del personale;

Ritenuto dunque, per quanto sopra indicato, dettare direttive per il prossimo avvio del confronto con le OO.SS. per le finalità di cui sopra (nuovo contratto decentrato integrativo e accordo in merito alle risorse decentrate per l'anno 2017);

**SI PROPONE
CHE LA GIUNTA COMUNALE DELIBERI**

Di richiamare la premessa narrativa a far parte integrante e sostanziale del presente dispositivo:

- 1) **Approvare** specifici indirizzi alle quali dovrà attenersi la delegazione trattante di parte pubblica come risulta nell'allegata piattaforma contrattuale dove sono definite tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata e applicabili a questo Ente, al fine della stipula del nuovo contratto decentrato integrativo adeguato al decreto legislativo 150/2009 e s.m.i.;
- 2) **Modificare** il punto 6 della deliberazione n. 71 del 10/04/2017, con la quale sono state impartite le direttive per il CCDI anno 2017 e la costituzione del fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane n.71/2017, sostituendo la frase "stanziandosi a tal fine una somma nella misura minima del 40% della sua consistenza con la frase "destinando per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati";
- 3) **Di confermare** il resto della delibera n.71 del 10/04/2017 che qui viene integralmente richiamata per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 4) **Dare atto:**
 - **che** la delegazione trattante di parte pubblica dovrà operare nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle direttive previste dalla Giunta;
 - **che** il contratto decentrato non può essere in contrasto con le norme di legge di riferimento e con le clausole del contratto collettivo nazionale;
 - **che** l'ipotesi di accordo con annesse relazioni tecnico – finanziaria ed illustrativa deve essere trasmessa al revisore dei Conti, al fine di verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione del contratto stesso siano coerenti con i vincoli posti dalle norme di legge vigenti in materia, dal contratto nazionale e dal bilancio di previsione e per l'emissione della conseguente certificazione;
 - **che** l'ipotesi di contratto decentrato dovrà essere previamente verificata dalla Giunta, in ordine alla sua conformità rispetto agli indirizzi precedentemente definiti, per l'adozione del conseguente provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione;
 - **che** del contenuto della presente verrà data informativa alle RSU e OO.SS ai fini dell'avvio e della successiva conclusione delle trattative relative alla ripartizione e all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2017;
- 5) **Trasmettere** copia del presente provvedimento al Presidente ed ai componenti della Delegazione trattante di parte pubblica;
- 6) **Dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile stante la necessità di procedere all'erogazione del fondo per le risorse decentrate agli aventi diritto.

Il Responsabile del Procedimento

Il Proponente

Salvo Maria Teresa

Gianni

**SCHEMA
DI
PIATTAFORMA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL
COMUNE DI SAN FRATELLO (ME)**

(APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA MUNICIPALE N. 75 DEL 17/04/18)

INDICE

Disposizioni Preliminari	
Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante	
Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione.....	
Art. 3 - Interpretazione Autentica.....	
Art. 4 - Schema di protocollo delle relazioni sindacali	
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI.....	
Art. 5 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali.....	
Art. 6 - Diritti e libertà sindacali	
Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali.....	
Art. 8 - Partecipazione dei lavoratori.....	
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	
Art. 9 - Lavoro Straordinario.....	
Art. 10 - Banca delle ore.....	
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	
Art. 11 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).....	
Art. 12 - Indennità di Rischio	
Art. 13 - Disagio	
Art. 14 - Maneggio valori.....	
Art. 15 - Specifiche Responsabilità.....	
Art. 16 - Particolari Responsabilità ART. 17 lett. D) del CCNL 9.5.2006.....	
Art. 17 - Turno	
Art. 18 - Reperibilità.....	
Art.19- Multiperiodale	
Art. 20 – Informazione in merito al Sistema di valutazione	
Art. 21- Produttività Individuale e Collettiva.....	
Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio.....	
Art. 22 – Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge	
Art. 23 – La valutazione ai fini della Progressione Economica	
Art. 24 -Servizio Buoni Pasti.....	
TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXA DEL PERSONALE.....	
Art. 25 - Criteri relativi alla Formazione.....	
TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO.....	
Art. 26 - Eccedenza di Personale.....	
Art. 27 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro.....	
Art. 28 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	
TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE	
Art. 29 - Tutela della Privacy	
Art. 30 -Monitoraggio e verifiche.....	
Art.31 - Norme finali	

L'anno duemiladiciotto, il giorno _____ del mese di _____, alle ore _____ presso la sala _____ del Comune di San Fratello, si sono riunite:

a) **Delegazione Trattante di parte pubblica:**

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	
2. Componente	
3. Componente	
4. Componente	

b) **Delegazione di parte sindacale:**

Sigla	Nominativo
1.	
2.	
3.	
4.	

c) **Rappresentanze Sindacali Unitarie:**

Nome	Cognome
1.	
2.	
3.	
4.	

Disposizioni Preliminari

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal DLgs 165/2001 e successive modificazioni e dal d.lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 11 aprile 2008.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm 1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009).

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 5 giorni all'Organo di revisione, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché l'organo effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Sottoscrizione definitiva dell'ipotesi contrattuale.
6. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 e successive modifiche e integrazioni).

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche, è così composta:

Per la parte pubblica:

..... (Presidente)

- RESPONSABILI di area

.....

Per la parte sindacale:

- _____

I componenti della rappresentanza sindacale unitari:

1. _____ - _____
2. _____ - _____
3. _____ - _____
4. _____ - _____

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

1. _____ (CGIL-FP)
2. _____ (CISL-FPS)
3. _____ (UIL - FPL)
4. _____ (DCAPP)
5. _____ (CSA)

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale.

2. Il presente CCDI si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula quando è sottoscritto da tutte le parti.

3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale;

4. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art. 15 CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina dell'art. 17 dello stesso CCNL come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004), salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale, è da ritenersi valida fino a successiva disposizione derivante dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.

5. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.17 CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.

6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula quando è sottoscritto da tutte le parti.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale;
4. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art. 15 CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina dell'art. 17 dello stesso CCNL come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004), salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale, è da ritenersi valida fino a successiva disposizione derivante dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.
5. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.17 CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

Art. 4 - Schema di protocollo delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui al D.Lgs 165/01 e s.m.i., nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e l'attuazione della contrattazione integrativa, della consultazione, informazione e della concertazione.
2. Pertanto, anche in osservanza del disposto dei CCNL vigenti e del D.lgs 150/2009 si conviene

quanto segue:

- a) l'Amministrazione fornirà tutte le informazioni, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza e alla variazione delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
- b) annualmente sarà effettuata, a richiesta di una delle parti, una riunione d'informazione con particolare riguardo all'andamento dell'occupazione;
- c) al fine di rendere agevole l'attività d'informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione invierà con lettera raccomandata, e-mail e/o, PEC alle OO.SS. e alla RSU aziendali i messaggi e la documentazione.
- d) Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, sempre nel rispetto dei distinti ruoli, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6-7-7 bis-9-42 del D. Lgs 165/2001 e s.m.i..

Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto:

- a) per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale in termini di valorizzazione del lavoro e di sviluppo professionale;
- b) per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati;
- c) per concorrere a sostenere lo sviluppo sociale economico ed occupazionale del territorio, con particolare riguardo alle fasce più deboli e meno abbienti della cittadinanza;
- d) per dare risposte immediate ai bisogni della cittadinanza attraverso una maggiore efficienza del sistema delle Autonomie Locali.
- e) Le Parti concordano che gli ulteriori momenti relazionali, già previsti dai CCNL e dalle norme vigenti così come modificate in particolare con D. Lgs. 150/2009, hanno l'obiettivo di realizzare tra le Parti, sulle materie riservate ai singoli istituti, momenti di:
 - informazione, intendendosi con questa voce la trasmissione ed esposizione di documenti, dati, programmi ed iniziative;
 - consultazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva sulle materie per le quali è prevista dalla normativa vigente;
 - concertazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva su tematiche di rilievo finalizzata alla conoscenza e valutazione approfondita dei reciproci orientamenti ed opinioni ed alla ricerca delle possibili convergenze sui diversi aspetti;
 - contrattazione decentrata, intendendosi con questa voce gli incontri finalizzati alla stipula del contratto e degli accordi collettivi decentrati integrativi territoriali e aziendali.

3. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;

4. I Responsabili preposti agli uffici e ai servizi sono responsabili della corretta applicazione degli istituti contrattuali definiti nel CCNL e nel CCDI;

5. La delegazione trattante di parte pubblica adotta le iniziative necessarie per assicurare la coerenza delle relazioni sindacali.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.
Polizia municipale	Assicurare con un nucleo di personale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività antinfortunistica e di pronto intervento; vigilanza struttura municipale; assistenza al servizio attinente alla rete stradale;
Servizi a rete	Interventi urgenti ed indifferibili alle reti
Protezione civile	prestazioni svolte da una squadra di pronto intervento

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile;
 - durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.
4. In riferimento ai servizi essenziali precedentemente indicati sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dalla effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizio, categoria e profilo professionale di appartenenza:
- a) Servizio Stato Civile: 1 unità di cat.C ;
 - b) Servizio Elettorale: 1 unità di cat.C ;
 - c) Servizi Cimiteriali: 1 unità di cat. A – *custode cimitero*;
 - d) Servizio di Polizia Municipale: 1 unità di cat.C – Agente di Polizia Municipale;
 - e) Servizio di Protezione Civile un'unità di Cat. C;

Art. 6 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statuari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso;
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
 - l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
 - il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
 - il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CCDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.ii.

Art. 8 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - Promozione delle pari opportunità;
 - Qualità dei servizi erogati;
 - Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione, da parte dell'Amministrazione, delle proposte sindacali, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 9 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale.
3. Fermo restando il principio secondo il quale la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore, le prestazioni del lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
4. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In proposito potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 2017 ridotta del 3%. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
5. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999;
6. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata;
7. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2%.
8. Per quanto non previsto dai contratti nazionali, si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 10 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, può istituirsi nell'ente la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore;
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine, si provvederà d'ufficio

all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto;

3. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato aziendalmente in sede di conferenza dei responsabili;

4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio;

5. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999;

6. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente, richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile;

7. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione;

8. Tali incontri dovranno essere convocati entro 15 giorni dalla richiesta;

9. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati;

10. Con cadenza trimestrale sarà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento;

11. Il superamento delle ore sarà possibile se nel budget di Settore sussisterà la copertura finanziaria;

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

*Art. 11 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
(risorse decentrate)*

Le Parti concordano:

a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei previsti requisiti, dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio, fermo restando il rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;

b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;

c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della corrispettività, non potendosi, pertanto, erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs 150/2009).

Art. 12 - Indennità di Rischio

1. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale a partire dalle condizioni di rischio individuate dall'allegato "B" del D.P.R. n. 347/1983.

2. Danno titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano una esposizione

diretta e continua:

- 1) Con sostanze chimiche e biologiche;
 - 2) Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
 - 3) Con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento;
 - 4) Con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere;
 - 5) Ad attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - 6) Ad attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione;
 - 7) Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
 - 8) Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico;
2. La condizione del rischio non è collegata al profilo professionale attribuito al personale, ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro di cui i dipendenti sono costretti ad operare;
3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa, previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino condizioni di rischio e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività;
4. L'indennità di rischio è corrisposta nella misura di € 30,00 mensili per dodici mensilità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.(cumulabilità con l'indennità di vigilanza). Nel caso di interruzione del servizio per assenza o ferie del dipendente interessato (malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc...) tale indennità mensile verrà proporzionalmente ridotta sulla base dei giorni lavorativi mensili.

Art. 13 – Disagio

1. Si definisce disagio una modalità di prestazione lavorativa realmente ed effettivamente differenziata da quella degli altri lavoratori, che non caratterizzi in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, influenzata da particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali (articolazione dell'orario di lavoro non continuativo nel corso della giornata con spezzature e pause tra l'inizio e la fine della giornata lavorativa che comportino interruzione dell'attività, particolare articolazione dell'orario di lavoro: nel caso in cui rispetto al normale orario l'inizio avvenga con almeno due ore di anticipo e/o la fine si protragga oltre due ore rispetto al normale orario di lavoro);
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa, previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative particolarmente disagiate e delle risorse all'interno del fondo di produttività;
3. La ripartizione dell'indennità è definita con provvedimento formale di assegnazione ad attività disagiate del dipendente da parte del Responsabile;
4. Il disagio rappresenta una condizione di lavoro meno gravoso del rischio per cui la misura massima dell'indennità dovrà comunque essere di importo inferiore a quella prevista per l'indennità di rischio;
5. L'indennità di disagio è quantificata in € 1,50 per ogni giornata di lavoro (periodo di effettivo disagio). Essa viene corrisposta ai dipendenti che, svolgendo la loro attività, rispetto alla generalità dei lavoratori, sono disagiati e non potrà comunque essere superiore all'importo di € 29 mensili;
6. L'indennità sarà corrisposta solo nel caso in cui il disagio non sia compensato da altri istituti quale ad esempio il turno. Nel caso di interruzione del servizio per assenza o ferie del dipendente interessato (malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc...) tale indennità mensile verrà proporzionalmente ridotta sulla base dei giorni lavorativi mensili.

Art. 14 - Maneggio valori

1. Al personale, individuato quale agente contabile, addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possano derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nell'anno, secondo i seguenti parametri:

Valori trattati Importi mensili	Indennità €/giorno
Fino a € 1.000,00	0,52
da € 1.000,01 a € 2.000,00	0,60
Da € 2.000,01 a 10.000	1,30
Oltre € 10.001,01	1,55

2. L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, assegni) fermo il valore pro capite sopra indicato; gli importi delle fasce sopra individuate devono intendersi per singola persona;

3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa, previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività;

4. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione della Posizione Organizzativa, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e limitatamente ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.

* non è da considerare valore il bancomat e l'utilizzo di sistemi di pagamento informatici e/o elettronici.

Art. 15 - Specifiche Responsabilità

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 17 lett. F) del CCNL 9.5.2006 si intendono le seguenti attività:

- ✓ Direzione, ovvero coordinamento di un Servizio, e dei correlati procedimenti amministrativi complessi in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- ✓ Coordinamento di funzioni e servizi in capo all'Area in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa, ove previsto da formale provvedimento e comunque per periodi non superiori a 15 giorni nell'arco del mese.
- ✓ Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
- ✓ Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.

2. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva della produttività, né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 31.3.1999.

3. L'Ente propone annualmente il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche posizioni non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale e alla RSU. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta, in sede di prima applicazione della presente piattaforma, da una conferenza delle P.O., finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. La P.O. verifica al termine di ogni anno, prima

dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. La P.O. dovrà richiedere la convocazione della predetta conferenza nel caso in cui intenda rimodulare in aumento o in diminuzione i responsabili dei servizi individuati.

5. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 2.500,00 € è determinato in relazione alle seguenti variabili:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
25 Punti	Complessità dei compiti assegnati (A)
9 Punti	Livello di autonomia (B)
9 Punti	Grado di responsabilità (C)
5 Punti	Valutazione complessiva dell'incarico di sostituzione del titolare di P.O. (D)

	<p>Complessità dei compiti assegnati (A)</p> <p>VALUTAZIONE MASSIMA 25 punti</p>
	<p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dalla conferenza delle P.O. che, al fine dell'obiettiva valutazione, terrà conto:</p> <p>Grado complessità giuridica – tecnica – gestionale: basso-medio-alto (1- 3 -5)</p> <p>Professionalità necessaria per la gestione della struttura - esperienza: basso – medio – alto (1-3-5)</p> <p>Complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati: fino a due, basso – da tre a cinque, medio – da sei in poi alto) (1-3-5)</p> <p>Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5)</p> <p>Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5)</p>

Punti 1	Basso	
Punti 3	Medio	
Punti 5	Alto	

Punti	Livello di autonomia (B)	
1	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa.	
5	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento delle attività definite.	
9	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	

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

9	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti di rilievo esterno, trattandosi di incarichi complessi non ripetitivi , che comportano un notevole impegno e diretti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.) .
---	--

Punti	Valutazione complessiva dell'incarico di sostituzione del titolare P.O. nell'arco dell'anno (D)
Punti 1	Periodo di sostituzione da 1 a 14 gg.
Punti 3	Periodo di sostituzione da 15 a 30 gg.
Punti 5	Periodo di sostituzione da 31 a 90 gg.

6. Il punteggio collegato alla valutazione della fattispecie di cui alla lettera "D" viene attribuito se tale ipotesi è disciplinata dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi.

7. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata, mediante i criteri di cui al comma 5, dai Responsabili di P.O.

8. La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- a) determinazione del budget;
- b) ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 2.500,00;
- c) in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

Art. 16 - Particolari Responsabilità (ART. 17 lett. I) del CCNL 9.5.2006)

1. L'indennità di Particolari Responsabilità è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e del personale in categoria D, non incaricato di posizione Organizzativa, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile e anagrafe;
- ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
- agli archivisti informatici

Compensare le funzioni di:

- ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- addetti ai servizi di protezione civile;

2. L'importo minimo del compenso è definito in € 180,00, mentre il massimo del compenso è definito in € 300,00 annui lordi.

3. L'importo di € 300,00 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 lett. f).

4. L'indennità fino a € 300,00 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di

produttività.

Art. 17 - Turno

1. Il Comune in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali può istituire turni giornalieri di lavoro. E' esclusa la turnazione qualora il servizio possa essere assicurato mediante particolari e diverse articolazioni di lavoro.
2. Il turno è l'attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni.
3. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere e devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuata in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.
4. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza della P.O.
5. L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicinato tra il personale turnista.
6. Ai fini della corresponsione dell'indennità prevista dall'art. 22 CCNL 14.9.200:
 - a) Non possono essere considerati turni le prestazioni lavorative distribuite nell'arco dell'intera giornata (mattina e pomeriggio) con marginali modificazioni nelle prestazioni di lavoro;
 - b) Il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere sostanzialmente equivalente a quello prestato in orario pomeridiano, assicurando l'avvicendamento;
 - c) non è pertanto sufficiente una episodica o minoritaria prestazione lavorativa in un "turno" diverso dalla tipologia di lavoro ordinario;
7. l'assenza di rotazione del personale che opera sempre nello stesso arco temporale, pur in presenza di organizzazione di servizio in più turni, non determina l'erogazione dell'indennità.
8. Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.
9. L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

Art. 18 - Reperibilità

1. La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento individuate, spetta all'ente nella sua veste di datore di lavoro; in quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente.
2. La reperibilità è l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata, per svolgere un intervento d'emergenza.
3. Il rientro in servizio determina la perdita dell'indennità di reperibilità e il pagamento dello straordinario. Su richiesta del dipendente le ore di lavoro prestate possono essere compensate con equivalente recupero orario.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

Art. 19 - Multiperiodale

Al fine di migliorare l'erogazione di specifici servizi sarà possibile prevedere una durata minore o maggiore dell'orario di lavoro del dipendente purchè la media lavorativa nell'anno, corrisponda alla durata contrattualmente prevista .

Art. 20 – Informazione in merito al Sistema di valutazione

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è adottato dalla Giunta Comunale.
2. Il sistema di valutazione per l'incentivazione del personale, al fine di rendere tale sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione, prevede che:
 - a) il sistema d'incentivazione del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi di performance tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale e contenuti nel Piano della Performance;
 - b) la Giunta definisca il Piano della Performance annuale, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
 - c) la valutazione della prestazione individuale del personale assegnato alle p.o. ,verrà effettuata dalla P.O. nella cui struttura il personale presta attività;
 - d) le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate dal valutatore al valutato. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della P.O.;
 - e) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
 - f) la valutazione delle P.O. verrà effettuata dal nucleo di valutazione sull'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - g) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati entro dieci giorni dalla ricezione della scheda.

Art. 21- Produttività Individuale e Collettiva

Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio

1. La produttività, da intendersi quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto all'ordinario risultato derivante dall'ordinaria prestazione di lavoro, verrà erogata solo se:
 - a) gli obiettivi individuati nel Piano Performance sono raggiunti con una media complessiva di Ente superiore al 60%;
 - b) il raggiungimento medio degli obiettivi del singolo settore è superiore al 60%.
2. Entrambe le condizioni devono sussistere. La percentuale di raggiungimento "di Ente" viene determinata come valore medio generale dell'Ente sugli obiettivi di Piano Performance.
3. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
4. Tutti i lavoratori del Comune di San Fratello compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di mesi 6 continuativi, hanno diritto di partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura non frazionata o non direttamente proporzionata al regime orario adottato in applicazione della disposizione prevista dall'art. 6 co. 10 CCNL del 14 settembre del 2000.
6. Non ha diritto alla partecipazione il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Il budget destinato annualmente alla produttività, ad esclusione delle risorse finanziate con il comma 2 e 5 dell'art. 15 CCNL 1.4.1999, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget individuale che va moltiplicato per il numero di dipendenti assegnati all'Area al fine di ottenere il budget di Area.

8. Per ogni dipendente in base alla valutazione il budget viene così suddiviso:

- Valutazioni superiori al 95%: 100% del budget individuale.
- Valutazione tra il 71 % e il 95%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito.
- Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività.

I residui generati dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuiti alle valutazioni superiori al 95% nel Settore nel quale si sono prodotti tali residui. Nel caso in cui, nel settore, non vi è alcun dipendente con valutazione superiore al 95%, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore al 90%.

Art. 22 – Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

Tale risorse devono transitare nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane ai sensi dell'art. 15 comma 1, lett. k) CCNL 01.4.1999, quali quote a destinazione vincolata.

Art. 23 – La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n.165/2001, come introdotto dall'articolo 62 del D. Lgs 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione.

3. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, in quest'ultimo caso il Dirigente o la P.O. in cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione presso l'Ente di appartenenza del medesimo.

5. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 90% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente.

6. A tal fine il personale appartenente alla categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri:

- Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;
- Maggiore età.

Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 5, viene presa in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori al 90%.

Art. 24 – Servizio Buoni Pasto

1. Possono usufruire del buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. L'orario effettivo di lavoro nell'arco della giornata non può essere inferiore a nove ore di servizio.
2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'Ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 1 e, comunque, per un massimo di due buoni pasto a settimana. Il lavoratore è tenuto a pagare per ogni pasto un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario sostenuto dall'ente.
3. Il personale in posizione di comando o distacco che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'Ente ove presta servizio.

Art. 25 - Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Enti di formazione purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni titolare di P.O. si impegna ad elaborare un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXZA DEL PERSONALE

Art. 26 - Eccedenza di Personale

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in

quanto compatibile con le esigenze di servizio.

TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 27 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 28 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso l'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente). I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito indicati:

Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;

- criteri di valutazione del personale,
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati raggiunti dal Comitato. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e presenterà una relazione annuale sull'attività svolta.

6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico, per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 29 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 196/2003 e successive modificazioni.

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 30 - Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 31 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali e mantiene la sua efficacia fino a successiva modifiche. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente CCDI si rinvia a quanto stabilito dai CCNL nazionali vigenti del comparto .

2. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA	
1. Presidente			
2. Componente			
3. Componente			
4. Componente			

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE		SINDACALE	
SIGLA	NOME E COGNOME		FIRMA
1. <i>C.G.I.L. - FP</i>			
2. <i>C.I.S.L. - FP</i>			
DICCAP			
4. CSA (Regioni e autonomie locali)			

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:		FIRMA

1 - abblu... *Dietero online*

con n. 568

dal 23-06-2017

08-07-2017



COMUNE DI SAN FRATELLO

" RESPONSABILE (PROVINCIA DI MESSINA)

DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE DELL'AREA CONTABILE N. 18 DEL 23-06-2017

N. 30 DEL 23/6/2017 REGISTRO GENERALE DETERMINAZIONI

OGGETTO: COSTITUZIONE FONDO DA DESTINARE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' - ANNO 2017.

VISTO l'art. 15 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, sottoscritto in data 01/04/1999, il quale prevede che a decorrere dal 01/01/1999 siano annualmente destinate risorse per l'attuazione della nuova classificazione del personale, nonchè a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi;

VISTO l'art. 31 del CCNL 22/01/2004, contenente le modalità per la determinazione e ripartizione delle predette risorse;

VISTA la vigente normativa nazionale sulle risorse da destinare al finanziamento della contrattazione decentrata integrativa ed in particolare l'art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016), che qui di seguito si trascrive:

"Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente."

VISTA la deliberazione della Giunta Municipale n. 107 del 12/06/2017 con la quale veniva approvato il Piano della performance per l'anno 2017;

RITENUTO, per quanto esposto, di dover costituire il fondo per l'anno 2017, da destinare all'incentivazione delle predette politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

DETERMINA

- 1) Di costituire il fondo da destinare all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2017, così come risulta dall'allegato prospetto che costituisce parte integrante e sostanziale della presente determinazione;
- 2) Di dare atto che il predetto fondo da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2017, troveranno copertura finanziaria nel predisponendo bilancio del corrente esercizio;
- 3) Di tramettere copia della presente determinazione al Revisore dei Conti e alla R.S.U. aziendale.

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO FINANZIARIA

(Rag. RUBUANO ANTONINO)



Rubano Antonino

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa - L. 208/2015

DESCRIZIONE	2016	2017
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	138.521	138.521
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)		
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)		
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)		
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	11.584	11.663
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA		
TOTALE RISORSE STABILI	150.105,14	150.184,00
Risorse variabili soggette al limite		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾	-	-
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	-	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) ⁽³⁾	-	-
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	-	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	-	-
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	-	-
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) ⁽⁴⁾	-	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	-	-
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	-	-
Risorse variabili NON soggette al limite		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	-	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-	-
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁵⁾	-	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾	-	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-	-
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	-	-
TOTALE RISORSE VARIABILE	-	-
TOTALE ⁽⁷⁾	150.105,14	150.184,00

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO ⁽⁷⁾

150.105,14	150.184,00
-------------------	-------------------

Attenzione, importo non adeguato!

Calcolo delle riduzioni previste dall'art. 1, c.236, L.208/2015:

Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):

PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio) ⁸	61,00
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre) ⁸	58,00
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA	59,50
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE	3,50%
LIMITE 2010 ADEGUATO ALLA EVENTUALE RIDUZIONE DI PERSONALE	144.851

RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 236 L. 208/2015

5.333
di cui: per applicazione limite 2010
79
di cui: per riduzione limite a seguito della riduzione di personale
5.254

⁽¹⁾ Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.

⁽²⁾ Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione ecc. riferiti ad attività ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010.

⁽³⁾ Escluse le poste individuali tra le risorse variabili non soggette al limite.

⁽⁴⁾ Compensi derivanti da cause con spese compensate.

⁽⁵⁾ Compensi derivanti da cause con vittoria di spese e carico della controparte, acquisite in entrata al bilancio dell'ente.

⁽⁶⁾ Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, risorse trasferite dall'ISTAT per il censimento 2011 ed altre voci rientranti nella disciplina di cui all'art. 43 legge n. 449/1997, per attività non ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010 (Circ. RGS n. 12/2011 pag.5, n. 18/2012 pag. 129, n. 21/2013 pag.140).

⁽⁷⁾ I totali vanno adeguati al limite di cui all'art. 9, comma 2-bis applicando le riduzioni fondo di cui alla riga 46.

UTILIZZO FONDO				
	Risorse stabili		€	
	Risorse variabili		€	
	Risparmi anni precedenti			
	Totale fondo		€ 144851,00	
	Istituti stabili e condinuativi			
	LED + progressioni economiche pregresse	€ 57.924,00		
	Indennità di comparto personale a tempo indeterminato	€ 16.136,00		
	Totale (da detrarre dal totale fondo)	€ 74.060,00		
	Fondo disponibile per gli istituti tipici del salario accessorio			€ 70.791,00
	Attività disagiate			
	Indennità di rischio			
	Maneggio valori			
	Maggiorazione oraria per lavoro festivo, notturno e festivo notturno			
	Reperibilità			
	Indennità di turnazioni			
	Fondo Straordinario pari ad			
	Indennità specifiche responsabilità (art. 17, c.2, lett. f)			
	Indennità particolari posizioni (art. 17, c. 2, lett. l)			
	Produttività individuale e collettiva			
	Art. 16 L. R. 41/96			
	Messi notificatori			
	Totale utilizzo del fondo			
	Fondo residuo			

Pertanto per l'anno 2016 l'importo complessivo del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è pari ad € **70.791,00-**