



COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA

Provincia di Barletta-Andria-Trani

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA

Premesso che :

- a) In data 04/12/2013 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Canosa di Puglia;
- b) Il Collegio dei Revisori dei Conti in data 19/09/2013 ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli posti dai CCNL del Comparto Regioni Autonomie Locali, con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di Legge e con i vincoli del Bilancio dell'Ente ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001;
- c) La Giunta Comunale con deliberazione n.316 in data 31/12/2013 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 5 febbraio 2014, alle ore 11,00, nella sede del Comune di Canosa di Puglia ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione trattante di parte pubblica, nella persona del presidente
Dott. Giuseppe Di Biase (*Dirigente Settore Programmazione economica- Finanze-tributi- Personale*)

R.S.U., nelle persone di :

MATERNO MASSIMO, EVANGELISTA FRANCESCA, IACOBONE IOLANDA,
CAPUTO ANTONIO, DAMIANO ANTONIO, IANNUZZI GIUSEPPE, DI NUNNO
MICHELE R..

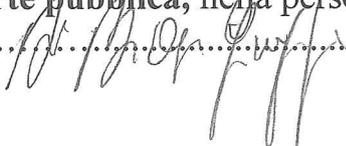
Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di

F.P. CGIL : ABBASCIA' LILIANA
F.P. CISL : DE PALO GAETANO
F.P.L. UIL : CRUDELE FRANCESCO
DICCAP : SCIANNAMEA COSIMO
CSA : METTA NICOLA
FSI-USAE: MATARRESE ANTONIO

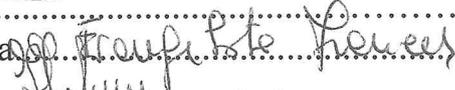
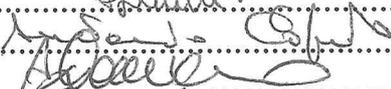
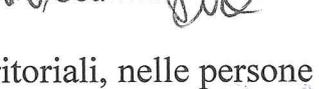
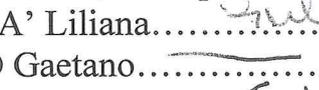
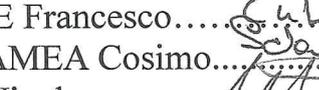
Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'**allegato** contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Canosa di Puglia.

Letto, confermato, sottoscritto.

Delegazione trattante di parte pubblica, nella persona del presidente

F.to Giuseppe Di Biase 

R.S.U., nelle persone di :

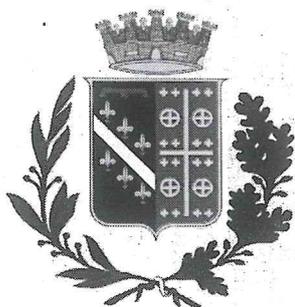
F.to MATERNO Massimo.....
F.to EVANGELISTA Francesca..... 
F.to IACOBONE Iolanda..... 
F.to CAPUTO Antonio..... 
F.to DAMIANO Antonio..... 
F.to IANNUZZI Giuseppe..... 
F.to DI NUNNO Michele..... 

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di

F.P. CGIL : F.to ABBASCIA' Liliana.....  7/02/2014
F.P. CISL : F.to DE PALO Gaetano.....
F.P.L. UIL : F.to CRUDELE Francesco..... 
DICCAP : F.to SCIANNAMEA Cosimo..... 
CSA : F.to METTA Nicola..... 
FSI-USAE: F.to MATARRESE Antonio..... 

COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA

Provincia di Barletta – Andria – Trani



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO

DATA 05/02/2014

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] (7-02-2014)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
PSI

[Handwritten signature]

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO TRA IL
COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

Capo I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1 aprile 1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune di Canosa di Puglia e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dalla data di sottoscrizione.

Art. 2

Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno, fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
2. Vengono definite con apposito accordo annuale, le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge, che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente, recependo i principi del D.Lgs n.150/2009.

Capo II

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink, representing the various organizations and the municipality of Canosa di Puglia that have signed the contract. The signatures are scattered across the bottom half of the page, with some appearing above the 'Capo II' heading and others below it.

Art. 3

Criteria generali per l'incentivazione del personale

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17 comma 2, lett. a) del CCNL 1 aprile 1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali, di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
3. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
 - la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore (previsti nel PEG, PDO e PIANO DELLA PERFORMANCE), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;
 - il finanziamento di progetti di innovazione che migliorino e o realizzino servizi o attività, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Dirigente, in possesso dei profili professionali richiesti, in funzione degli obiettivi da raggiungere, sulla base delle priorità indicate dall'Amministrazione, anche con riferimento a specifici settori o infrasettoriale;
4. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3.

Art. 4

Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa

(PEG P.D.O. – PIANO DELLA PERFORMANCE)

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31 marzo 1999 per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009, con propria deliberazione di G.C. n. 208 in data 24.09.2013, esecutiva ai sensi di legge;
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva

e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG o nella Relazione Previsionale e Programmatica. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative prevede la utilizzazione del peso potenziale ed attraverso la pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati.
4. All'inizio del periodo di valutazione i Dirigenti assegnano al personale di ogni settore, in relazione al PEG e PDO, o ad analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.
5. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Dirigente.
6. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella:

Posizione	Peso posizione economica
A1	1
B1	1,3
B3	1,6
C1	1,9
D1	2,2
D3	2,5

7. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture, si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

- Personale con rapporto di lavoro part-time: opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
- Periodi di assegnazione alla struttura: equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.); Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno. Si partirà da una base teorica di presenza

pari a 365 giorni annui, con in detrazione tutte le assenze, ad eccezione delle seguenti:

- congedi ordinari;
- permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- assenze per malattia dovuta a causa di servizio o per infortuni per causa di servizio, o patologie e relative cure collegate a causa di invalidità civile quando il dipendente sia stato assunto con la percentuale relativa alle categorie protette e ai sensi della L. 104/92;
- permessi sindacali retribuiti;
- riposi compensativi e recupero straordinario;
- astensione obbligatoria per maternità;
- riposo per donazione di sangue;
- espletamento del mandato di Giudice popolare;
- giorni tre per gravi motivi di famiglia.

Nel caso di assenza per più di giorni 15, le quote relative alla presenza e al raggiungimento dell'obiettivo saranno calcolate in dodicesimi.

Il personale che percepisce nell'anno precedente compensi di cui all'art.15 – comma 1- lett. K) del C.C.N.L. 1.4.1999, superiore ad € 2.500,00, non può partecipare alla realizzazione della performance organizzativa e viene escluso dalla ripartizione delle somme destinate alla performance individuale.

8. I Dirigenti, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione formale dei budget iniziali spettanti alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione formale preventiva al personale del Settore.
9. Il Dirigente di settore, nell'assegnare gli obiettivi, deve, altresì, individuare il responsabile del gruppo di lavoro se costituito. Entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi, il predetto responsabile, trasmetterà al Dirigente apposita relazione indicante gli obiettivi raggiunti, documentati, ed eventualmente le cause che hanno determinato il mancato raggiungimento.
10. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.
11. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
12. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati, o dei loro rappresentanti sindacali, che preso in esame dal Dirigente, per la revisione e conferma entro 10 giorni dalla presentazione.
13. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e ha diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione del responsabile del servizio.

Art. 5

Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione

1. La pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto di innovazione è effettuata dall'Ente sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione e secondo le seguenti modalità:

PESATURA DEGLI OBIETTIVI	PESO (valore espresso in punti da 1 a 100)	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Normali - obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard	Punti da 1 a 30	
Mediamente impegnativi - obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento a degli standard attuali in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 31 a 50	
Molto impegnativi - obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 51 a 80	
Innovativi — obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	Punti da 81 a 100	

2. Il punteggio così assegnato viene utilizzato per la ripartizione delle risorse destinate alla incentivazione di questi progetti; a tal fine non si tiene dunque conto del numero di dipendenti partecipanti né del loro inquadramento.

Capo III ALTRE INDENNITÀ

Art. 6 *Indennità di rischio*

1. La indennità di rischio è corrisposta al personale comunale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, adibito alle seguenti attività:
 - a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuori strada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - b) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione strade e di segnaletica in presenza di traffico;
 - c) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti;
 - d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni;
 - e) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego

di antiparassitari.

L'importo mensile è stabilito in Euro 30,00 lorde

2. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Dirigenti dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio Personale le presenze in servizio ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.
3. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 1° aprile 1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

Art. 7

Indennità di maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
3. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione del Dirigente competente.
4. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:
 - Economo e/o addetto al servizio di economato n.1 unità;
 - Polizia Municipale - Ufficio incasso dei proventi contravvenzionali n.2 unità individuate dal dirigente;
 - Anagrafe n.2 unità addette ai certificati e alle carte d'identità;
 - Addetto alla riscossione diritti camerali n.1 unità;
 - Addetto alla riscossione diritti di segreteria n. 1 unità.
5. L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:
 - Euro 0,52 al giorno per chi maneggia fino a Euro 5.000,00 mensili;
 - Euro 1,55 al giorno per chi maneggia oltre Euro 5.000,00 mensili.
6. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 1° aprile 1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

Art. 8

Compensi per specifiche responsabilità

1. In applicazione della disposizione di cui all'art.17, comma 2, lett.f) del CCNL 1.4.1999, sostituito dall'art.7, comma 1, del CCNL dei dipendenti degli enti locali del 09.05.2006, le relative risorse economiche sono destinate alla corresponsione di

compensi al personale delle categorie B, C, e D, quest'ultimo non incaricato di posizione organizzativa, che svolge compiti con specifiche responsabilità.

2. Per i dipendenti di categoria B e C, ai quali è stata conferita la responsabilità il beneficio economico è riconosciuto solo nel caso in cui nel servizio è vacante la figura di categoria D.
3. Le parti convengono in applicazione dei commi precedenti, di individuare gli incarichi ai quali attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

<i>Descrizione della specifica responsabilità</i>	<i>Indennità</i>
Responsabilità di Servizio e/o ufficio e di procedimenti amministrativi complessi ad esso inerenti appartenenti alla Cat.D	€ 2.000,00
Responsabilità di Ufficio e di procedimenti amministrativi complessi ad esso inerenti appartenenti alla Cat.C	€ 1.500,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi ad esso inerenti appartenenti alla Cat. B	€ 1.000,00

4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate, per cui questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie.
5. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
6. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 1° aprile 1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

Art. 9

Specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 22 gennaio 2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe con delega piena individuati dal Dirigente competente;
 - b) compiti di responsabilità agli uffici per le relazioni con il pubblico -n.1 unità;
 - c) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - d) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile n. 1 unità.

2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività, ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1 aprile 1999.
3. Il compenso è fissato nella misura di € 300 annui lordi.
4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso entro il tetto massimo di € 500 annui lordi. La fruizione di questo compenso è incompatibile con la fruizione dei compensi di cui al precedente articolo 8 del presente contratto.
5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità mensilmente, previa comunicazione dei Dirigenti corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.
6. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 1° aprile 1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

Art. 10

Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
2. L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività.
3. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate e le indennità relative sono le seguenti:

<i>Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate</i>	<i>Compenso mensile</i>
Orario di lavoro con una o più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (personale del servizio di trasporto scolastico)	Euro 25,00

4. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 1° aprile 1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

Art. 11

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. Le parti prendono atto che l'istituto della progressione economica orizzontale, tenuto conto di quanto disposto dall'art.9 – comma 21 – del D.L. n.78/2010 convertito in legge 122/2010, avrà piena applicazione sia giuridica che economica solo quando le future disposizioni di legge consentiranno di derogare al limite previsto dalla suddetta Legge 122/2010.
2. Le parti si impegnano, al termine del suddetto periodo, alla definizione della materia.

Art. 12

Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha la funzione di allineare progressivamente la retribuzione complessiva del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali con quella del restante personale pubblico.
2. Ha carattere di generalità e natura fissa secondo la tabella D del CCNL 22.01.2004, viene corrisposta per dodici mensilità e le corrispondenti somme vengono prelevate dalle risorse stabili del fondo.

Art. 13

Posizioni Organizzative e Alte Professionalità

1. Così come definito dagli artt. 8,9,10 e 16 del CCNL del 31.03.1999 e dall'art.10 del CCNL in data 22.01.2004, le parti riconoscono all'istituto importanza rilevante sia all'interno di uno schema organizzativo già esistente teso a costituire uno strumento di beneficio e funzionalità dell'Ente, sia al fine di riconoscere professionalità nella categoria D idonee alla direzione di unità complesse, con elevato grado di autonomia gestionale, svolgimento di attività di staff, o, infine, di studio e ricerca, caratterizzata da autonomia ed esperienza.
2. Le risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato sono dirette a valutare la performance del dipendente, come definito nel regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance ed erogate sulla base dell'esito finale delle singole valutazioni.

Capo IV

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14

Relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali sono disciplinate dall'art. 9 e dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001e s.m.i..

2. **Composizione delegazioni:** La delegazione di parte sindacale è composta dalla R.S.U. aziendale e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL. La parte pubblica disporrà per definire in modo certo il mandato della sua delegazione, della quale fanno parte i soggetti indicati con apposito atto dell'organo competente in materia.
3. **Obiettivi e strumenti:** Le parti, nell'intento di garantire e migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dei servizi e delle prestazioni erogate dall'Ente oltre che la tutela e la garanzia dei diritti dei dipendenti, le loro condizioni di lavoro e la loro crescita professionale, convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati. In armonia con quanto stabilito dalle leggi e dai CCNL, il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
4. **Risorse a disposizione degli organismi sindacali:** A norma dell'art. 3 del CCNQ del 7.8.1998, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente CCDI hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno degli edifici ove si svolge l'attività lavorativa comunale, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro. Per l'espletamento dell'attività sindacale di loro competenza, i membri della R.S.U. sono autorizzati ad usare il telefono e gli altri strumenti tecnologici disponibili presso l'ente. Trattandosi di Amministrazione con un numero di dipendenti inferiore a duecento, a norma dell'art.4, comma 2, del CCNQ del 7.8.1998, gli organismi sindacali sopra indicati hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, messo a disposizione da parte dell'Amministrazione nell'ambito della struttura.
5. **Attività sociali, culturali e ricreative:** Ai sensi dell'art. 55 CCNL del 14.9.2000, le attività sociali, culturali e ricreative, promosse nell'ente, sono gestite dalla R.S.U. o da altri organismi rappresentativi dei dipendenti, appositamente costituiti.
6. **Assemblee del personale:** A norma dell'art.56 CCNL 14.9.2000, i dipendenti dell'Ente, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per dodici ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
- I lavoratori medesimi possono riunirsi in Assemblea sindacale al di fuori dell'orario di lavoro, in locali idonei e in orari da concordare con l'Amministrazione.
- Per le modalità di esercizio del diritto di assemblea durante l'orario di lavoro trova applicazione la specifica disciplina di cui all'art.2 dell'Accordo collettivo quadro del 7.8.1998 e ss.mm.ii. sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative, permessi e altre prerogative sindacali, la quale, tra l'altro prevede quanto segue:
- 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 del lavoro, dalla R.S.U. e dalle OO.SS. firmatarie del presente CCDI;
 - la convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione dei dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, con preavviso scritto, che deve pervenire all'ufficio citato almeno tre giorni prima (dal computo di tale periodo di preavviso sono escluse le festività);

- la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione a ciascuna assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.

Le parti convengono che le assemblee debbono effettuarsi in orari che possono favorire la massima partecipazione dei dipendenti e che, nello stesso tempo, possano arrecare i minori pregiudizi e disagi possibili ai servizi e all'utenza.

7. **Modalità di fruizione dei permessi sindacali:** La disciplina dei distacchi, aspettative e permessi sindacali è dettagliatamente contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 7.8.1998 e ss.mm.ii..

Le parti danno atto della dichiarazione congiunta n. 4 CCNL 22.1.2004, rivolta a sollecitare che " i diversi livelli relazionali sindacali previsti dalla vigente contrattazione collettiva nazionale si svolgono al di fuori dell'orario di lavoro, in modo da assicurare il corretto svolgimento delle relazioni sindacali stesse, evitando ogni possibile ricaduta negativa alla fruibilità delle prerogative sindacali".

L'esercizio dei diritti sindacali è tutelato favorendo, nel limite del monte ore spettante ai sensi della vigente normativa contrattuale nazionale, l'attività dei delegati e dei componenti degli organismi sindacali aventi diritto all'interno del proprio luogo di lavoro, così come la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle OO.SS. alle quali aderiscono.

Si dà atto che l'art.10, comma 6, CCNQ del 7.8.1998 stabilisce che " Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa – comunque denominata – di appartenenza del dipendente: A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il Dirigente responsabile della struttura secondo le modalità concordate in sede decentrata".

Ad integrazione della disposizione del CCNQ di cui al precedente comma, si stabilisce che, in caso di assenza dal servizio per permessi sindacali, i dipendenti interessati debbono far pervenire al proprio Dirigente o responsabile del Servizio apposito preavviso almeno di tre giorni prima, fatti salvi casi imprevisi di particolare urgenza. Dal computo di tali giorni di preavviso sono escluse le festività.

Art.15

Formazione

1. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento costituiscono economie di bilancio. La formazione deve riguardare tutto il personale dipendente, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale. L'Ente garantisce una formazione di base ai dipendenti neo assunti senza che ciò vada a incidere negativamente sulle aspettative formative del personale già presente nella Amministrazione Comunale; in tal senso sono garantiti percorsi formativi al personale che, a seguito di mobilità interna o riorganizzazione degli uffici, sia adibito a diverse mansioni, comunque equivalenti di altro profilo professionale. La formazione fa parte obbligatoriamente del sistema di valutazione permanente dell'Ente, assicurando il principio della pari opportunità nei confronti di tutto il personale interessato.

Art.16

Mobilità

1. La mobilità interna è disciplinata dagli artt.32-33 e 34 del vigente Regolamento generale

sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi e s.m.i.;

2. La mobilità esterna è disciplinata dal Regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 314 del 15.10.2004 così come modificato con successive deliberazioni di G.C. n.377 del 03.12.2004, n.182 del 10.06.2008 e n.254 del 23.09.2008.

Art. 17

Servizi minimi essenziali

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendo in atto un processo di esternalizzazione di alcuni servizi, le parti individuano i seguenti servizi essenziali:
 - stato civile;
 - servizio elettorale;
 - tutela e sicurezza pubblica;
 - servizi concernenti l'istruzione pubblica- (servizio trasporto disabili);
 - servizi del personale.

Art. 18

La Banca delle Ore

1. E' istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale su cui vengono contabilizzate le ore di lavoro prestate extra orario lavorative.

Art. 19

Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione dei lavoratori in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale, non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 20

Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

1. Le parti concordano di prevedere un ulteriore incremento del 10% nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano
 - * in gravi condizioni di salute debitamente documentate;
 - * con gravi situazioni di disagio.
3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Capo V

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 21

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - individuato annualmente dall'Amministrazione - il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue.
2. Il personale interessato all'elevazione del limite massimo del lavoro straordinario è quello preposto all'assistenza agli organi istituzionali.
3. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. 66/2003 art. 4 commi 2, 3 e 4.

Art. 22

Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 23

Riconoscimento e corresponsione buono pasto

Al personale dipendente viene riconosciuto l'erogazione del servizio mensa o buono pasto secondo le modalità previste dalla legge e dai contratti vigenti.

CAPO VI

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 24

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Inoltre, 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. 25

Norme finali

1. 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.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Le parti si impegnano a verificare nel prossimo anno l'applicazione dell'art.22 del C.C.N.L. 1998 - 2001, con riferimento alle risorse economiche ed umane.

4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e parere del Collegio dei Revisori dei Conti.



16

