



COMUNE DI SERRA DE' CONTI

Provincia di Ancona

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale del Comune di Serra de' Conti

ACCORDO PARTE NORMATIVA 2017 / 2019

**ACCORDO ECONOMICO, UTILIZZO FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004,
PER L'ANNO 2017**

Il giorno 13 dicembre 2017 alle ore 9,30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, presente il Presidente Mancinelli Raoul,

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Morbidoni Simone CGIL FP

Sena Gianluca CISL FPS

Pigliapoco Simone UIL FPL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Radicioni Fabrizio

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Serra de' Conti, parte giuridica 2017 / 2019, ed il C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Serra de' Conti, parte economica 2017, nei termini che seguono:

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
PARTE GIURIDICA
2017 / 2019

Titolo I°

Disposizioni generali

Art. 1

Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che **“La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali”** richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

- a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come 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 con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
- b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce **obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto**:
- miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;

- necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

c) all'art. 4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a **tutti gli istituti contrattuali** rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Serra de' Conti e **disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa** nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale vigente nel tempo, del D.Lgs. n.150/2009 e della normativa vigente.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, pieno o parziale.

2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha **efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti** e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI, ovvero di nuove norme di legge in contrasto con il medesimo.

3. Per il personale **comandato o distaccato** si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. Sono comunque fatte salve eventuali **modifiche o integrazioni derivanti da:**

- ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- volontà delle parti di rivederne le condizioni tramite apposita sessione di contrattazione integrativa e conclusione di apposito accordo decentrato.

Art. 3

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

a) **per la parte sindacale** dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS.

firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata ovvero che intendono sottoscrivere il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

b) dal **Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II°

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. L'Amministrazione **convoca la delegazione di parte sindacale**, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, **nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.**

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un **sintetico verbale** degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle

rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

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

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

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

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

3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, **assumere autonome iniziative** né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7

Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono **oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro**, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti e più specificatamente:

- ◆ Criteri o ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
- ◆ Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità e di disagio;
- ◆ Criteri integrativi di valutazione per le progressioni orizzontali;
- ◆ Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge;
- ◆ Verifica delle condizioni per l'integrazione sino al 1,2% del monte salari 1997;
- ◆ Altre materie specificamente previste dal vigente CCNL e non disapplicate dall'ordinamento sopravvenuto.

Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto

dell'art. 4, comma **4**, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

2. Restano riservate a **separata trattazione le materie, oggetto di concertazione** previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.

3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 5 e dall'art.9 del presente contratto può attivare la **concertazione**, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante **richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica** alla controparte.

2. In caso di **urgenza il termine è fissato in cinque giorni**. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.

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

4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri concordati entro la data del quinto giorno dalla data del primo incontro. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

5. La concertazione si conclude nel termine massimo di **trenta giorni** dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto **specifico verbale** sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino **le rispettive posizioni**. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto e dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo dell'Ente, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9

Informazione

1. L'Ente informa, su materie di carattere generale (almeno una volta l'anno) la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di **valenza**

generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. L'informazione deve essere **preventiva e scritta** qualora le materie siano previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come **oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.**

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

- a) linee di organizzazione dei servizi;
- b) innovazione tecnologica degli stessi;
- c) precetti di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi;

Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica, mentre per i componenti RSU l'informazione avverrà esclusivamente a mezzo posta elettronica.

Art. 10

Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs. 428/90.

TITOLO III°

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e successive modificazioni ed integrazioni dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti **hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali** in idonei locali concordati con l'amministrazione senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato

CCNQ.

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

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dall'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del **tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea**, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

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

Art. 12

Diritto di affissione

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

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

Art. 13

Permessi sindacali

1. Il contingente dei permessi sindacali retribuiti spetta alle OO.SS. e alle RSU, ed è tra loro ripartito ai sensi dell'art. 9 del CCNQ sui distacchi e permessi stipulato il 7 agosto 1998 e s.m.i.;

2. Il contingente dei permessi spettanti alla R.S.U. è gestito autonomamente dalla stessa nel rispetto del tetto massimo attribuito; la stessa procedura vale anche per le OO.SS. La R.S.U. e le OO.SS. documenteranno formalmente ogni utilizzo di permessi all'ufficio Personale.

3. Si precisa che il monte ore, effettuato secondo la normativa vigente, verrà comunicato trimestralmente ai soggetti sindacali interessati; nel termine di 15 giorni le OO.SS. possono chiedere la verifica dei dati comunicati.

Art. 14

Esercizio del Diritto di Sciopero

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i **servizi essenziali** di cui all'art. 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art.1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83, sono tenute a darne comunicazione all'ente interessato, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'ente, al fine di restituire al servizio il carattere di ordinarietà per il periodo temporale interessato dalla precedente proclamazione di sciopero.

2. La proclamazione degli scioperi, durata, i tempi e le modalità vengono regolati dalla legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83 e dall'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali.

3. Nell'ambito dei servizi essenziali, come individuati all'art. 15 del presente contratto, il diritto allo sciopero è esercitato nel rispetto delle misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili.

Art. 15

Servizi Minimi essenziali

1. Il presente contratto individua, in conformità alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e s.m.i, nonché all'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie Locali sottoscritto in data 19.9.2002, e tenuto conto della situazione particolare del Comune di Serra de' Conti, i servizi pubblici essenziali e le prestazioni indispensabili da garantire nell'evenienza di sciopero, nonché le professionalità e le categorie di personale che formano i contingenti esonerati dallo sciopero ed i criteri per la formazione dei contingenti medesimi.

2. Sono servizi essenziali, la cui funzionalità va garantita in caso di sciopero per assicurare l'effettività dei diritti costituzionalmente tutelati, quelli di seguito elencati con il relativo contingente:

Servizi Essenziali	Categoria	N. Addetti	Profilo Professionale
Stato Civile ed Elettorale	D o B o C	1	Istruttore Direttivo Collaboratore Amm.vo Istruttore Amm.vo
Polizia Municipale – Protezione Civile	C	1	Agente di Polizia Municipale

Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24	B	1	Collaboratore Tecnico
Servizi del Personale, limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.	C	1	Istruttore

3) I Responsabili di Area, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione, ove possibile.

I nominativi vengono comunicati agli interessati, alla RSU ed alle OO.SS. territoriali entro il **quinto giorno** precedente lo sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla predetta comunicazione, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove sia possibile.

Durante lo sciopero **i Responsabili di Area** dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione ed autorizzare una giornata di ferie in coincidenza con la giornata di sciopero, salvo non sia stata richiesta prima della proclamazione dello stesso.

TITOLO IV°
Disposizioni diverse

Art. 16

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi

specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di rischio e per dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente.

6. La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 81/2008 deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art.17

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

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad **innovazioni organizzative e tecnologiche**, a cambiamenti delle **dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro**, ivi compreso **l'eventuale trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative** in conseguenza di **esternalizzazione di pubblici servizi**, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla **qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti** come previsto dal vigente CCNL.

2. In ogni caso, su richiesta delle Parti, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art. 18

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato **in tutte le categorie e profili professionali**, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. Nel periodo di vigenza del presente contratto, l'Amministrazione si impegna a predisporre un piano annuale di formazione del personale che, partendo dall'analisi dei fabbisogni formativi dell'Ente, il livello di preparazione e competenza del personale, definisca un percorso di formazione, sia annuale, sia eventualmente pluriennale, utile a colmare le eventuali carenze formative riscontrate.

3. Il piano di formazione dell'Ente predisposto dovrà prevedere che tutto il personale dipendente (raggruppato per categorie omogenee) sia coinvolto in processi formativi, collegati ai propri ambiti professionali, tesi a migliorare la conoscenza lavorativa, il rapporto con i colleghi o con l'utenza. La formazione e l'aggiornamento dovranno privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi nei seguenti campi:

- ◆ favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- ◆ favorire le analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- ◆ favorire lo sviluppo del profilo di ciascun Responsabile di Area/Servizio al fine di migliorare la capacità di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati della gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- ◆ favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne un uso pratico (anagrafe, sportello informativo ecc);
- ◆ favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs. n. 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
- ◆ favorire sempre una maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

4. Il piano di formazione, oltre alla definizione degli aspetti organizzativi riguardanti l'attività, riserverà una quota di risorse alla formazione di base ed altra quota per l'attività di formazione settoriale.

5. La formazione può consistere in corsi di formazione tradizionali in aula, in affiancamento professionale con altro personale dipendente o con esperti di determinati settori.

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

Art 19

Disciplina del lavoro straordinario

1. **Il fondo** destinato alla corresponsione di **prestazioni per lavoro straordinario** come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 1.4.1999 viene definito annualmente in base alla normativa vigente nel tempo mentre gli eventuali resti saranno oggetto di contrattazione decentrata.
2. **Nel fondo** di cui al comma 1 **non rientrano** le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle **consultazioni elettorali** (ad eccezione delle comunali), nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con **finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT) e per eventi straordinari e calamità naturali** in applicazione dell'art. 39 del CCNL 19.9.2000 come integrato dall'art. 16 CCNL 5.10.2001.
3. **Sono escluse** altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. **208 del D.Lgs. 285/1992** e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla **sicurezza urbana e alla sicurezza stradale**, nonché a progetti di **potenziamento dei servizi notturni** e di **prevenzione delle violazioni** di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009).
4. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro la data di approvazione del Bilancio di Previsione il budget a disposizione delle Aree, nel rispetto di criteri concordati in sede di ripartizione del Fondo e a darne comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno su richiesta per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
5. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di **preventiva autorizzazione del Responsabile dell'Area**.
6. A **domanda del dipendente** il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento, **potrà essere recuperato** secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato al successivo art. 21 "banca delle ore".

TITOLO V°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art 20

Premessa

1. Le Parti, all'inizio di ogni anno, in fase di approvazione del bilancio a seguito delle opportune verifiche, e comunque entro il mese di aprile valutano la correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale e la sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente, ivi compresa la correttezza del calcolo delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali.
2. Si prende atto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente e le parti convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga ripartito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 21

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina **dell'indennità di turno** si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:
 - a) le prestazioni lavorative svolte **in turnazione**, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere **distribuite nell'arco del mese** in modo tale da far risultare una **distribuzione equilibrata e avvicinata** dei turni effettuati in orario **antimeridiano, pomeridiano** e, se previsto, **notturno**, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
 - b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un **orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**;
 - c) i **turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese**, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le **22 e le 6 del mattino**;
 - d) al personale turnista è corrisposta una indennità che **compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro** i cui valori sono stabiliti come segue:
 - **turno diurno antimeridiano e pomeridiano** (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - **turno notturno o festivo**: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - **turno festivo notturno**: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

- e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno**.

Attualmente l'unico servizio per il quale **è stato istituito il turno riguarda il servizio Polizia Municipale**.

Ai relativi oneri per la corresponsione di tale indennità si fa fronte con le risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004.

Il Comando Polizia Municipale individua mensilmente e preventivamente gli agenti destinati al servizio di turno.

Art. 22

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di **rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in **continua e diretta esposizione a rischi** pregiudizievoli per la **salute** e per **l'integrità professionale** (con assicurazione di **quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente**);
- b) è quantificata in complessive **€ 30 mensili** (art. 41 del 22.1.2004);
- c) compete solo per i **giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata annualmente**.

2. Sono soggette a rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- **Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.**
- **Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici**
- **Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.**
- **Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.**
- **Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.**
- **Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.**
- **Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.**
- **Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.**

3. Conseguentemente a quanto indicato al comma 2 l'indennità di rischio compete di norma al personale le cui prestazioni e attività si svolgono presso: cucine delle mense scolastiche, magazzino, impianti sportivi, strade, impianti elettrici, servizio di manutenzione di beni mobili ed immobili, trasporto scolastico e trasporto diversamente abili, trasporto derrate alimentari e servizio notifiche.

4. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Area competente.

5. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno

portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 28 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.**

Art. 23

Indennità di maneggio valori

1. L'indennità di maneggio valori, in applicazione della disciplina di cui all'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggino valori di cassa).
2. Per servizio, deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato).
3. L'indennità è calcolata e liquidata annualmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.
4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ad un massimo di € 1,55 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14/09/2000, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;
5. Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile di cassa che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la tabella di cui al successivo comma;
6. Per la corresponsione di tale indennità saranno applicati i seguenti principi:
 - L'indennità compete ai dipendenti nominati Economo ed agenti contabili con atto formale dell'Amministrazione che li designa in via continuativa addetti al maneggio di valori;
 - Il valore medio mensile è dato dall'importo annuo di valori di cassa maneggiati, desumibile sia dal conto dell'economo che dal conto dell'agente contabile da rendere entro il 28 Febbraio dell'anno successivo, diviso per 12 mesi;
 - Ai valori di cassa, intesi come monete e banconote contanti, sono equiparati i valori bollati, gli assegni circolari o bancari ed i ticket per i buoni pasto;
 - L'indennità giornaliera compete per gli effettivi giorni di servizio (convenzionalmente in un anno i giorni totali di servizio sono $26 \times 12 = 312$) dedotti pertanto i giorni di assenza per congedo ordinario e/o straordinario, per malattia o per altre cause (es. permessi sindacali);
 - E' prevista un'indennità di maneggio valori per i dipendenti incaricati in via continuativa a sostituire l'Economo e/o agente contabile titolare, rapportata ai giorni di effettiva sostituzione e con riferimento ai valori medi mensili previsti per l'Economo e/o agente contabile titolare;

- L'indennità giornaliera massima pari a € 1,55 (Lire tremila – art. 36 CCNL 14/09/2000) viene corrisposta per valori medi mensili uguali o superiori ad € 4.000,00 e diminuita, per i valori inferiori a tale soglia, proporzionalmente al valore medio mensile secondo una rigida proporzione matematica (si veda esempio di seguito riportato) assicurando, comunque, il minimo contrattuale dell'indennità giornaliera pari ad € 0,52 (lire mille – art. 36 CCNL 14/09/2000);

Valore medio mensile	Indennità gior. da corrispondere
€ 4.000,00	€ 1,55
€ 3.500,00	€ 1,36
€ 3.000,00	€ 1,16
€ 2.500,00	€ 0,97
€ 2.000,00	€ 0,78
€ 1.500,00	€ 0,58
Da euro 100,00 ad euro 1.350,00	€ 0,52

Ai relativi oneri per la corresponsione di tale indennità si fa fronte con le risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL 22/01/2004 e s.m.i.

Art. 24

Disciplina della prestazione lavorativa resa in condizioni di disagio

Le attività lavorative disagiate costituiscono fattispecie che non sono già oggetto di specifici compensi incentivanti. Detta indennità, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett.e) del C.C.N.L. 1/4/1999, e' una condizione del tutto peculiare e non può essere caratteristica delle prestazioni di tutti i lavoratori.

L'indennità di disagio spetta al personale delle categorie A, B e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate ed il riconoscimento avviene previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile di Settore, il quale segnala all'Ufficio Personale, i nominativi che esercitano (o hanno esercitato) nelle annualità di vigenza del presente CCDI, le seguenti attività:

- dipendente che esercita attività con interventi, comprese le emergenze, su

impiantistica elettrica ed idrica, con prestazione lavorativa articolata e caratterizzata da orari particolarmente flessibili (anche in orari serali e festivi) – € 10,33 mensili.

- Dipendenti che effettuano un orario articolato su 2 o più rientri giornalieri – euro 3,5 al giorno, fino ad un massimo di euro 360,00 annui.

L'importo della indennità di disagio e' corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio nelle mansioni corrispondenti.

L'indennità di cui al presente articolo non e' cumulabile con altri istituti contrattuali fatte salve le ipotesi ove le causali risultino effettivamente diverse da altre fattispecie erogate da verificare in sede di contrattazione decentrata.

La liquidazione verrà effettuata dietro presentazione da parte del responsabile dell'area di analitico e motivato rendiconto delle prestazioni rese.

Art. 25

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle **categorie B, C e D** cui siano attribuite **specifiche responsabilità**, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, **possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500,00.**

2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: **“le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure** per l'individuazione” dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di definire le seguenti specifiche responsabilità:

Descrizione della specifica responsabilità	Importo
Processi di lavoro mediamente complessi, con atti a rilevanza esterna, connessi al disposto degli artt. 21, 22, 26, 27, 28, 29 della L.R. 26/1999 (istituz. / soppress. mercati e fiere, autorizzazioni commercio su aree pubbliche, autorizzazioni attività in forma itinerante)	Definito in sede di delegazione trattante
Amministratore di sistema ed aggiornamento sito web istituzionale – Cat. B e C	Definito in sede di delegazione trattante
Processi legati al sistema di autocontrollo HACCP e gestione	Definito in sede di

manuale - Cat. B	delegazione trattante
Funzioni di coordinamento e/o capo operaio – Cat. B3	Definito in sede di delegazione trattante

b) Il conferimento delle responsabilità dei servizi, ai sensi dell'art. 17 lett. f) del CCNL 1998 – 2001, riguarda le fattispecie presenti nell'articolazione organica dell'ente, così come definite con il Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi e deve essere effettuato dal relativo Responsabile dell'Area, la durata deve possibilmente avere carattere pluriennale ma comunque non può superare la durata dell'incarico di Responsabile dell'Area. Nel caso di assenze prolungate qualora la suddetta responsabilità non venga assegnata ad altro dipendente la corresponsione del relativo compenso resta a favore del dipendente individuato; in caso di assenza per maternità, il compenso per la responsabilità del servizio viene comunque corrisposto.

Il conferimento delle responsabilità dei servizi di cui all'art. 17 c. 2 lett. f) deve essere altresì effettuato sulla base dei seguenti criteri generali:

- 1) assegnazione della responsabilità in presenza di procedimenti amministrativi connotati da obiettiva complessità organizzativa ed operativa, laddove risulti di particolare rilevanza;
- 2) assegnazione della responsabilità in presenza di situazioni fattuali e procedurali che presuppongono la disponibilità a far fronte alle esigenze dell'utenza interna (colleghi degli uffici) ed esterna all'ente, con particolare riferimento alla capacità di rilevare i loro bisogni ed il livello del servizio richiesto, ricercando poi quelle soluzioni organizzative e di programmazione più funzionali nell'ottica del perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità e buon funzionamento della pubblica amministrazione.

4. L'indennità per specifiche responsabilità è subordinata al conferimento con atto formale di specifiche funzioni da parte dei Responsabili di Area, ed è corrisposta agli aventi diritto, proporzionalmente e compatibilmente con le risorse disponibili. Tale indennità è erogata in **quote annuali**.

5. Ad ogni dipendente **non** può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato** tra quelle indicate al comma 3.

6. In applicazione del D.Lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità**.

7. Le indennità di responsabilità di cui al presente articolo sono erogate nei limiti delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata annuale al finanziamento di tale istituto. Ulteriori fattispecie di responsabilità e/o ulteriori somme da destinare a tale istituto potranno essere oggetto di variazione solamente in sede di successive contrattazioni decentrate.

Art. 26

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con **atto formale** le **specifiche responsabilità**, nonché i **compiti e le funzioni**, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista **una indennità, cumulabile** con quella del precedente articolo nella misura **massima di € 300 annuali**.

2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Importo annuo
Ufficiale di Stato Civile o di Anagrafe	€ 300,00
Ufficiale Elettorale	€ 300,00
Personale addetto al servizio di protezione civile (affidente al Centro Operativo Comunale)	€ 300,00

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

4. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è **liquidata annualmente**.

5. In applicazione del D.Lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità**.

Art. 27

Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria.

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale.

2. Posto che la disciplina contrattuale delle **progressioni orizzontali nell'ambito della categoria** prevede che:

a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal **trattamento tabellare iniziale** delle **quattro categorie** o delle **posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3**, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni

successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

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

- b) il **valore economico** di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
- c) con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
- d) la progressione economica orizzontale si realizza in base alla **valutazione delle prestazioni**, al criterio **dell'esperienza professionale acquisita** ed al criterio **dell'arricchimento professionale** con riferimento ai parametri stabiliti dal comma 5 del presente articolo, lettera c).

3. Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche **sono attribuite in modo selettivo**, ad una **quota limitata di dipendenti**, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e dalle relative **schede di valutazione** di cui al successivo art. 28, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative.

4. Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile**, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

5. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a)** ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesta come requisito per la partecipazione alla relativa selezione una permanenza minima nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto;
- b)** la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito nella relativa selezione il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente;
- c)** per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione vengono adottati i seguenti parametri:
 - scheda di valutazione di cui al successivo art. 28, calcolata sulla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del biennio precedente, per una incidenza pari al 60% (nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo

- quelle relative al periodo di assenza); punti disponibili: massimo 60;
- esperienza professionale maturata all'interno della categoria economica, per un'incidenza pari al 30%; punti disponibili 2 ad anno fino ad un massimo di 30;
 - arricchimento professionale maturato a partire dall'ultima progressione economica effettuata, per una incidenza pari al 10% (come da allegato "1" al presente accordo); punti disponibili: massimo 10;
- d)** in base alle risorse destinate saranno definite le percentuali dei posti a concorso per la progressione economica per ciascuna categoria economica;
- e)** a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- f)** le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio, ovvero dalle decorrenze che dovessero essere individuate in sede di accordo economico annuale. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo
6. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria sono destinate annualmente risorse in sede di contrattazione decentrata.

Art.28

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate alla **produttività e al miglioramento dei servizi** sono rappresentate da ciò che **residua dall'applicazione dei precedenti articoli** relativi al titolo VI°.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei **criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale**, dei **criteri generali delle metodologie di valutazione del personale** e dei **criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**.
3. Ad ogni dipendente deve essere assegnato almeno un obiettivo che sia realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi del settore è **verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione** (o servizio di controllo interno) **in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente**, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.
4. L'effettiva **erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento**

dei servizi avverrà a consuntivo di norma entro il mese di **marzo dell'anno successivo** in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:

a) La valutazione del raggiungimento degli obiettivi del settore è effettuata dall'apposito nucleo;

b) L'erogazione avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione individuale annuale secondo la disciplina dettata dal Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance in conformità al D.Lgs. n. 150/2009 adottato con DGM nn. 16 e 17 del 31.01.2011;

Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale.

c) per l'erogazione della quota si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella che segue:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
C	1,20
D	1,30

I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti i dipendenti, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente moltiplicata per parametro della categoria di appartenenza. Al personale con rapporto a tempo parziale la quota sarà erogata proporzionalmente in base alla durata del part time.

5) **Il Responsabile di Settore** consegna ad ogni suo collaboratore, **entro il 28 febbraio di ogni anno** una scheda di valutazione, preferibilmente nel corso di appositi colloqui, al fine di orientare il dipendente sul livello di produttività e di miglioramento dei servizi raggiunti.

6) Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 29

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

1. L'art. 2, comma 3 del D.Lgs. 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può **avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi** o, alle condizioni previste, **mediante contratti individuali**. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale **previste da specifiche disposizioni di legge**, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia **disciplinato dal presente contratto**.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini **le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale**.

2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla **progettazione di opere pubbliche**, alle **rilevazioni statistiche** in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario riportando l'analogo importo previsto per l'anno precedente.

3. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui ai singoli regolamenti e atti amministrativi.

4. Le parti concordano che saranno apposite sessioni di contrattazione integrativa a definire le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione ai dipendenti dei compensi che derivano dall'applicazione del D.Lgs 50/2016 (Codice dei Contratti), dalle rilevazioni statistiche ISTAT e dai compensi relativi al recupero (accertamento e riscossione) dell'imposta sugli immobili. Fino all'apposita sessione negoziale per ogni particolare disciplina, rimangono valide e confermate le discipline in vigore nell'Ente.

Art. 30

Disciplina del Servizio Mensa

La definizione della disciplina fondamentale in materia di mensa e di buoni pasto

sostitutivi è rimandata a successiva contrattazione.

Art. 31

Disciplina dei permessi brevi art.20 CCNL 6/7/95

1. Il dipendente a domanda può assentarsi dal lavoro, su valutazione del Responsabile dell'Area di appartenenza avendo riguardo a che tali permessi non abbiano durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero

Il monte ore massimo consentito e' contrattualmente stabilito in 36 annue e le ore non lavorate saranno recuperate secondo le modalità concordate con il proprio Responsabile ed in caso di mancato recupero si procederà alla proporzionale decurtazione della retribuzione

TITOLO VI°

Disposizioni finali

Art. 32

Disposizione finale

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. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

Art. 33

Interpretazione autentica

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

Art. 34

Norma transitoria

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'esercizio 2017, ai sensi dell'art. 65, commi 1, 2 e 4, del D.Lgs. n. 150/2009. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dall'esercizio 2017. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del Dlgs. n. 141/2011.

Art. 35

Certificazione del contratto decentrato integrativo

Le parti si danno reciprocamente atto che gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo, così come definiti nel corpo e contenuto dello stesso, decorreranno esclusivamente a seguito della positiva certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti apposta sulle relazioni di corredo allo stesso prescritte dal vigente ordinamento (Relazione Tecnico-Finanziaria e Relazione Illustrativa), ai sensi della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012.

Serra de' Conti li 13.12.2017

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti convengono che nei primi mesi dell'anno 2018 sarà effettuata una ricognizione relativa all'istituto delle specifiche responsabilità previste dall'art. 25 del presente contratto.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti si impegnano a definire nell'anno 2018 la specifica disciplina per il Comitato Unico di Garanzia.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

F.to R.Mancinelli

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

F.to S.Morbidoni (FP CGIL)

F.to G.Sena (CISL FPS)

F.to S.Pigliapoco (UIL FPL)

R.S.U. F.to F.Radicioni

Allegato 1
al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
parte giuridica, 2017 / 2019

Passaggi nell'ambito della categoria A:

- 1) **Valutazione delle prestazioni** (impegno profuso in relazione ai risultati conseguiti, qualità della prestazione individuale, flessibilità d'impiego): max 60 punti
- 2) **Esperienza professionale maturata all'interno della categoria economica:** max 30 punti (punti disponibili 2 ad anno fino ad un massimo di 30).
- 3) **Arricchimento professionale** (titoli professionali, arricchimento professionale in seguito a percorsi formativi, esperienze particolari e risultati eccezionali): max 10 punti.

Punti da attribuirsi: max 10 punti.

Conseguimento titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno	Conseguimento titolo di studio superiore	Particolari esperienze e/o risultati conseguiti	
1.5	1	2	
Arricchimento professionale in seguito a percorsi di formazione ed aggiornamento	Corsi di formazione, aggiornamento, specializzazione di durata compresa fra le 10 e le 40 ore (per singolo corso)	Corsi di formazione, aggiornamento, specializzazione di durata superiore a 40 ore e inferiore a 70 (per singolo corso)	Corsi di formazione, aggiornamento, specializzazione di durata superiore a 70 ore (per singolo corso)
	0,5	1	2

Passaggi nell'ambito della categoria B:

- 1) **Valutazione delle prestazioni** (impegno profuso in relazione ai risultati conseguiti, qualità della prestazione individuale, flessibilità d'impiego): max 60 punti
- 2) **Esperienza professionale acquisita maturata all'interno della categoria economica:** max 30 punti (punti disponibili 2 ad anno fino ad un massimo di 30).
- 3) **Arricchimento professionale** (titoli professionali, arricchimento professionale in seguito a percorsi formativi, esperienze particolari e risultati eccezionali): max 10 punti.

Punti da attribuirsi: max 10 punti.

Conseguimento titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno	Conseguimento titolo di studio superiore	Particolari esperienze e/o risultati conseguiti	
1.5	1	2	
Arricchimento professionale in seguito a percorsi di formazione ed aggiornamento	Corsi di formazione, aggiornamento, specializzazione di durata compresa fra le 10 e le 40 ore (per singolo corso)	Corsi di formazione, aggiornamento, specializzazione di durata superiore a 40 ore e inferiore a 70 (per singolo corso)	Corsi di formazione, aggiornamento, specializzazione di durata superiore a 70 ore (per singolo corso)
	0,5	1	2

Passaggi nell'ambito della categoria C:

- 1) **Valutazione delle prestazioni** (impegno profuso in relazione ai risultati conseguiti, qualità della prestazione individuale, flessibilità d'impiego): max 60 punti
- 2) **Esperienza professionale maturata all'interno della categoria economica**: max 30 punti (punti disponibili 2 ad anno fino ad un massimo di 30).
- 3) **Arricchimento professionale** (titoli professionali, arricchimento professionale in seguito a percorsi formativi, esperienze particolari e risultati eccezionali): max 10 punti.

Punti da attribuirsi: max 10 punti.

Conseguimento titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno	Conseguimento titolo di studio superiore	Particolari esperienze e/o risultati conseguiti
1.5	1	2

Arricchimento professionale in seguito a percorsi di formazione ed aggiornamento	Corsi di formazione, aggiornamento, specializzazione di durata compresa fra le 10 e le 40 ore (per singolo corso)	Corsi di formazione, aggiornamento, specializzazione di durata superiore a 40 ore e inferiore a 70 (per singolo corso)	Corsi di formazione, aggiornamento, specializzazione di durata superiore a 70 ore (per singolo corso)
	0,5	1	2

Passaggi nell'ambito della categoria D:

- 1) **Valutazione delle prestazioni** (impegno profuso in relazione ai risultati conseguiti, qualità della prestazione individuale, flessibilità d'impiego): max 60 punti
- 2) **Esperienza professionale maturata all'interno della categoria economica**: max 30 punti (punti disponibili 2 ad anno fino ad un massimo di 30).
- 3) **Arricchimento professionale** (titoli professionali, arricchimento professionale in seguito a percorsi formativi, esperienze particolari e risultati eccezionali): max 10 punti.

Punti da attribuirsi: max 10 punti.

Conseguimento titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno	Conseguimento titolo di studio superiore	Particolari esperienze e/o risultati conseguiti
1.5	1	2

Arricchimento professionale in seguito a percorsi di formazione ed aggiornamento	Corsi di formazione, aggiornamento, specializzazione di durata compresa fra le 10 e le 40 ore (per singolo corso)	Corsi di formazione, aggiornamento, specializzazione di durata superiore a 40 ore e inferiore a 70 (per singolo corso)	Corsi di formazione, aggiornamento, specializzazione di durata superiore a 70 ore (per singolo corso)
	0,5	1	2

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA
ANNO 2017

**IPOTESI DI ACCORDO ECONOMICO, UTILIZZO FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL
22/01/2004, PER L'ANNO 2017**

PRE-INTESA

Relativamente al fondo ex art. 31 C.C.N.L. 22 gennaio 2004 afferente l'anno 2016, si conviene che la complessiva somma di € 2.484,17 da recuperarsi per erroneo calcolo nei fondi 2013, 2014, 2015 della decurtazione ex art. 9, comma 2 bis D.L. 78/2010, venga recuperata in ragione di un terzo (pari ad € 828,06) sul fondo afferente l'annualità 2016 e di due terzi (€ 828,06 + € 828,05) in quello afferente l'annualità 2017.

Pertanto: risultando per il 2016 -liquidati tutti gli altri istituti contrattuali- da liquidarsi la sola quota residuale della parte stabile afferente la produttività collettiva, calcolata in complessivi € 6.960,35, tale quota andrà liquidata in effettivi € 6.132,29.

Quanto all'utilizzo del fondo ex art. 31 C.C.N.L. 22 gennaio 2004, anno 2017, l'ipotesi di accordo economico è definita nei sotto riportati termini:

Si conviene di dar corso per l'anno 2017 all'istituto della 'progressione economica orizzontale' (rif. art. 5 C.C.N.L. del 31.03.1999 e contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Serra de' Conti) nei termini risultanti dalla tabella che segue:

N° d'ordine	Data di decorrenza della progressione	Categorie alle quali è riservata	Numero dei posti	Dipendenti a cui la progressione è riferita	Diffusione del relativo avviso	Espletamento della selezione
1 ^a ed unica progressione	1 dicembre 2017	Cat. B	3	Dipendenti in servizio al 31.12.2016	Indicativamente entro il 20.12.2017	Entro il 31.12.2017
		Cat. C	1	Dipendenti in servizio al 31.12.2016	Indicativamente entro il 20.12.2017	Entro il 31.12.2017
		Cat. D	1	Dipendenti in servizio al 31.12.2016	Indicativamente entro il 20.12.2017	Entro il 31.12.2017

Le parti convengono che, per l'anno 2017, le indennità individuate dall'art. 25 per "Processi di lavoro mediamente complessi, con atti a rilevanza esterna, connessi al disposto degli artt. 21, 22, 26, 27, 28, 29 della L.R. 26/1999 (istituz. / soppress. mercati e fiere, autorizzazioni commercio su aree pubbliche, autorizzazioni attività in forma itinerante)" e per "Funzioni di coordinamento e/o capo operaio" siano apprezzate nella misura di € 25,833 mensili (€ 310,00 su base annuale).

Le parti si danno, pertanto, atto che per quel che concerne l'anno 2017 l'utilizzo del fondo

per i diversi istituti contrattuali, comprensivo delle progressioni da effettuarsi con riferimento alla medesima annualità, è definito nei termini evincibili dal prospetto allegato.

Le parti convengono altresì, con relazione all'anno 2018, che la contrattazione decentrata - parte economica- debba vertere su una piattaforma nella quale siano ricomprese:

- a) una ulteriore progressione economica, con decorrenza 01.11.2018, alla quale abbiano accesso i dipendenti che abbiano maturato al 31.10.2018 il requisito dei 24 mesi di anzianità di servizio nella categoria e posizione economica in godimento, e nella quale siano riservati tre posti alla categoria D;
- b) l'individuazione di specifiche progettualità ex art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, con allocazione -in coerenza coi vincoli di legge e finanziari- di risorse supplementari nella parte variabile del fondo, e con riferimento:
 - al personale esterno del Comune con relazione ad interventi di carattere straordinario a supporto delle attività del Nucleo di Protezione Civile;
 - al personale dipendente di altri Enti del comparto, che presti servizio nel Comune di Serra de' Conti in forza di apposite convenzioni.

Serra de' Conti, 13.12.2017

UTILIZZO, ESERCIZIO 2017, EX CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Fondo complessivo stabile		€ 45.431,03	
Voce		Importo	Destinazione somme soggette a contrattazione annuale
Importo complessivo progressioni (ivi incluse quelle da effettuarsi con decorrenza 2017)		€ 20.708,50 (comprese le risorse per le progressioni orizzontali da effettuarsi con decorrenza 01.12.2017)	Idem
Indennità di comparto		€ 6.672,15	Idem
Quota destinata alle indennità di rischio (€ 360,00 x 4)		€ 1.260,00	Idem
Quota destinata alle indennità lavoro disagiato (€ 123,96 x 1)		€ 123,96	Idem
Quota per specifiche responsabilità art. 17 comma 2 CCNL 1999		€ 775,00	Idem
Quota già destinata a flessibilità oraria e già attribuita al dipendente N.Tabarrini (passato ad altra Amministrazione nel corso del 2012)		€ 123,95	Da destinarsi a produttività indifferenziata
Indennità già attribuita quale responsabile procedimento al dipendente N.Tabarrini (passato ad altra Amministrazione nel corso del 2012)		€ 929,62	Da destinarsi a produttività indifferenziata
Indennità stato civile / anagrafe		€ 0,00	Da non corrisondersi
Quota destinata ad indennità di turno VV.UU.		€ 3.600,00	Da destinarsi a indennità di turno VV.UU.
Quota a recupero erronea decurtazione ex art. 9, comma 2 bis D.L. 78/2010 (e successivo art. 1 comma 236 L. 208/2015)		€ 1.656,11	
Disponibilità residua da utilizzare		€ 9.581,74	Da destinarsi a produttività indifferenziata
Sommano		€ 45.431,03	

Fondo complessivo variabile		€ 9.908,96	
Voce		Importo	Destinazione somme soggette a contrattazione annuale
Progettualità, art. 15 comma 2 C.C.N.L. 01.04.1999		€ 4.458,96	
Fondi ex art. 15, comma 5 C.C.N.L. 01.04.1999		€ 5.450,00	
Sommano		€ 9.908,96	

Nota descrittiva:

per quel che concerne la parte stabile del fondo:

- le risorse afferenti le progressioni pregresse per il personale in servizio ammontano ad € 20.399,44;
- le risorse afferenti progressioni da effettuarsi nel 2017 ammontano ad € 309,06 (calcolo presuntivo, salvo il risultato delle selezioni);
- le risorse afferenti indennità di comparto ammontano, per l'anno 2017, ad € 6.672,15;
- le risorse per indennità di rischio, quantificate in € 1.260,00, afferiscono indennità da liquidarsi ai dipendenti Capitanelli Patrizio (sino al 30.06.2017), Conti Gisleno, Radicioni Fabrizio, Spoletini Marisa;
- le risorse per indennità di lavoro disagiato, quantificate in € 123,96, afferiscono indennità da liquidarsi al dipendente Capitanelli Patrizio (sino al 30.06.2017);
- le risorse afferenti specifiche responsabilità, quantificate in € 775,00, afferiscono indennità da liquidarsi ai dipendenti Capitanelli Patrizio (sino al 30.06.2017), Romagnoli Mario, Silvi Paola;
- le risorse già destinate a flessibilità oraria (€ 123,95) in precedenza attribuite al dipendente Tabarrini Natale sono destinate a produttività indifferenziata, da liquidarsi nelle forme previste dal contratto decentrato;
- le risorse afferenti alla indennità quale respons. procedimento (€ 929,62) in precedenza attribuite al dipendente Tabarrini Natale sono destinate a produttività indifferenziata, da liquidarsi nelle forme previste dal contratto decentrato;
- le risorse per indennità di turno, quantificate in via presuntiva in € 3.600,00, afferiscono indennità da liquidarsi ai dipendenti Romagnoli Mario e Silvi Paola;
- la disponibilità residua, quantificata in via presuntiva (salva definitiva quantificazione a indennità di turno liquidate e selezioni per Progressioni Orizzontali effettuate) in € 9.581,74, è destinata a produttività indifferenziata;

per quel che concerne la parte variabile del fondo:

- a progettualità ex art. 15 comma 2 è destinata la quota di € 4.458,96;
- a progettualità ex art. 15 comma 5 è destinata la quota di € 5.450,00.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

F.to R.Mancinelli

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

F.to S.Morbidoni (FP CGIL)

F.to G.Sena (CISL FPS)

F.to S.Pigliapoco (UIL FPL)

R.S.U. F.to F.Radicioni