



COMUNE DI BREDA DI PIAVE
(Treviso)

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
2016 - 2018**

Premesso che:

- in data 6 Novembre 2015 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale non dirigente del **Comune di Breda di Piave**.
- Accertato che l'Organo di Revisione ha espresso il proprio parere favorevole giusto verbale in data 29.07.2016, così come previsto dall'art. 5 del CCNL 01.04.1999.
- la Giunta del Comune di Breda di Piave, con deliberazione n. 78 del 21.09.2016, ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data _____ nella sede del Comune di Breda di Piave ha avuto luogo l'incontro tra:

Presidente: Segretario comunale

- Ferrari dott. Giorgio

Componenti – responsabili di Posizione Organizzativa:

- Lorenzon Ivana
- Cadamuro dr.ssa Sara
- Fedrigo Sandra

ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali e della RSU dell'Ente:

CGIL FP : Casarin Marta

CISL FPS: Carraretto Silvia

UIL FPL: Meneghelli Roberto

DICCAP/SULPM:

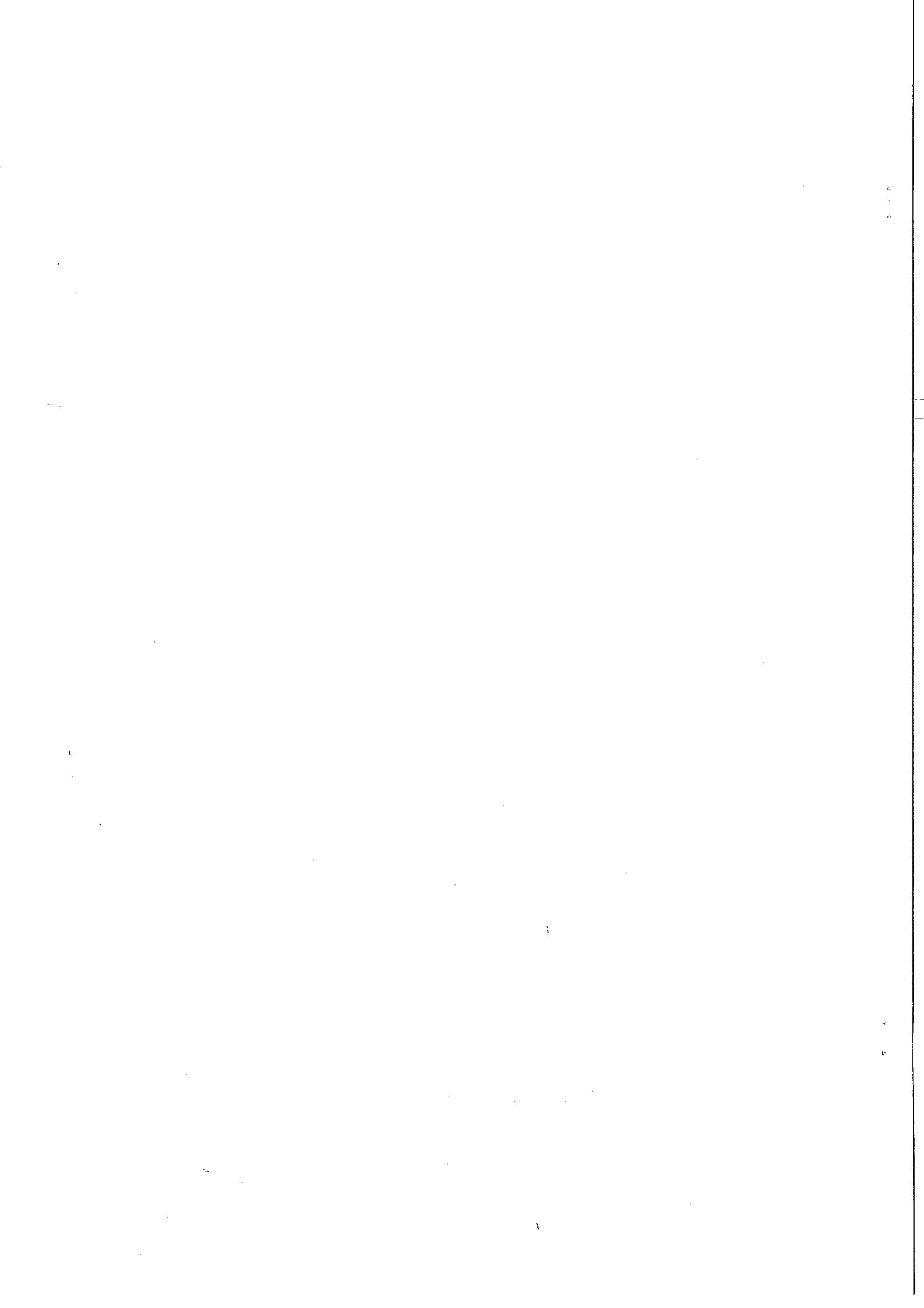
R.S.U.:

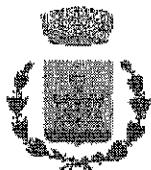
Zanatta Mara

Peruzzetto Antonio

Conte Roberta

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo.





COMUNE DI BREDA DI PIAVE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2016 – 2018

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15", che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Art. 1, comma 557 della Legge 27.12.2006, n. 296;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n. 103 del 25.09.2000 e successivamente adeguato con deliberazione di Giunta comunale n. 116 del 28.12.2010;
- Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 116 del 28.12.2010 ed adeguato con successiva deliberazione di G.C. n. 12 del 06.02.2013;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1/1/2016. Da tale data sono abrogati tutti i precedenti contratti decentrati integrativi.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

M.D. F. R. P. V. S. F.

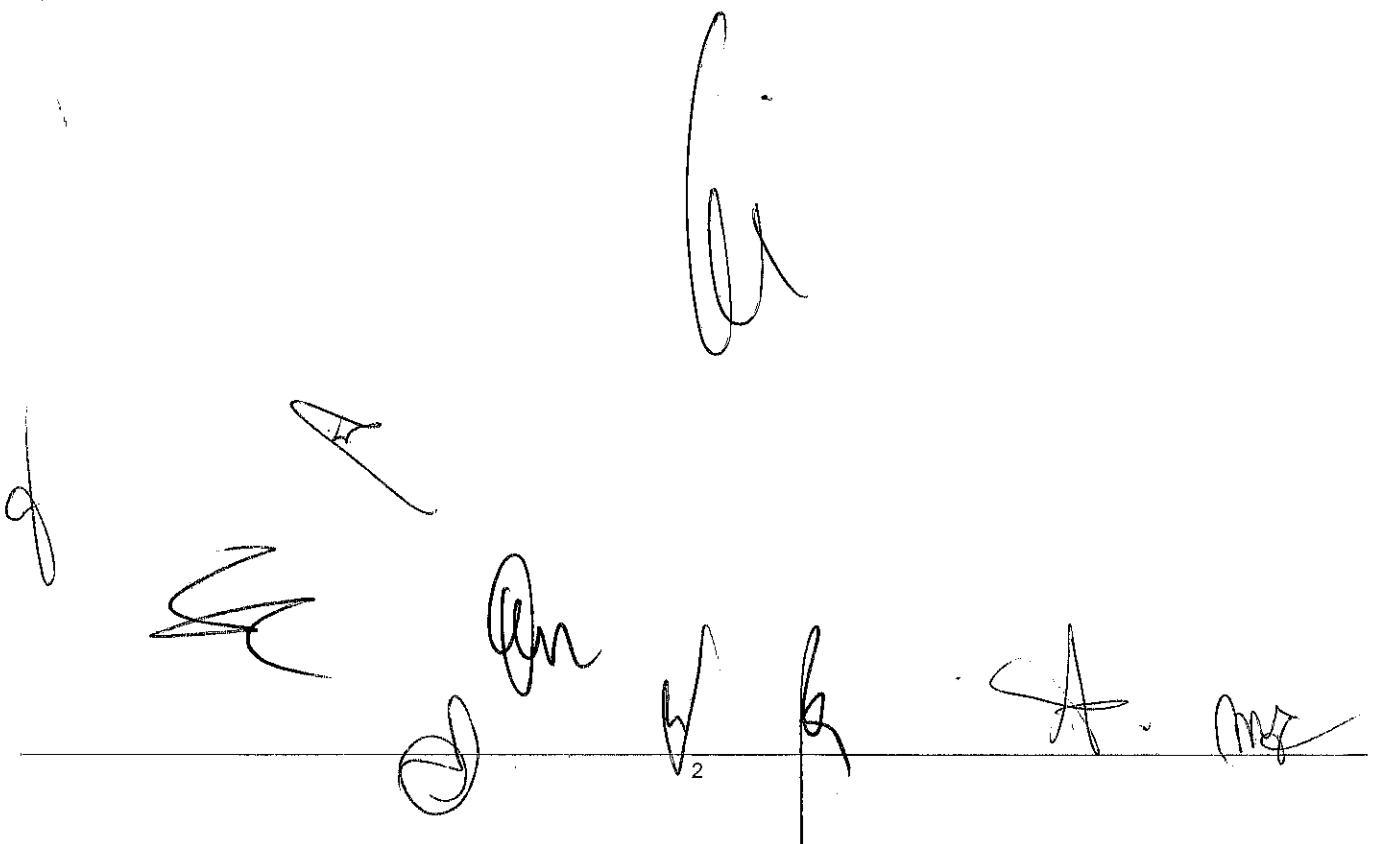
- Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. Sono fatte salve variazioni eventualmente concordate tra le parti.

Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto

- Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell’accordo di cui al comma 3 dell’articolo precedente - verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
- La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all’Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l’istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

- Nel caso insorgano controversie sull’interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
- L’iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
- L’eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L’accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall’accordo.



Handwritten signatures of several parties involved in the contract, including:

- A large signature "C." at the top right.
- "A." and "S." on the left side.
- "M." at the bottom right.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La valutazione della possibilità di incrementare il fondo, per le parti facoltative, nei limiti di quanto disposto in merito dal CCNL, compete all'Amministrazione.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accorto rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:
 - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
 - b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
 - d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati – in itinere ed a conclusione dei progetti - da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
 - e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione .

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V).

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.s 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
 - f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" fermo rimanendo che "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale".¹
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 30 giorni.
La decurtazione verrà applicata solo per l'assenza eccedente i trenta giorni, computata su base di 365 giorni.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza (es. sabato, domenica)
- congedo ordinario
- permessi sostitutivi delle festività sopprese
- assenze per infortunio sul lavoro

¹ Vedi combinato disposto art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 ed art 5 commi 11 e seguenti del D.L. 6.7.2012 n. 95.

- permessi retribuiti
 - riposo compensativo e recupero straordinario
 - permessi retribuiti di cui alla legge 104/1992
 - astensione obbligatoria per maternità, limitatamente a cinque mesi;
 - permessi sindacali retribuiti.
5. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi 6 (sei) mesi di lavoro.
6. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l'applicazione dei seguenti coefficienti parametrati sulla base degli stipendi di base (scorporati dell'ex I.I.S.) contrattualmente definiti a livello giuridico:
- | | |
|----|------|
| A: | 1.50 |
| B: | 1.65 |
| C: | 1.75 |
| D: | 1.85 |
7. La quota di "produttività" individuale verrà calcolata moltiplicando la valutazione ricevuta per il coefficiente di cui al comma precedente. Il valore individuale così ottenuto, rettificato in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3, 4 e 5, andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 – Criteri generali

1. Scopo ed obiettivi : la progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, per retribuire l'aumentata professionalità e l'impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza, sulla base dei contenuti definiti a tal uopo dall'Amministrazione
2. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno 3 (tre) anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno 1 (uno) anno di servizio presso l'ente.
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
6. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
7. Ai fini della applicazione dei criteri di cui al presente articolo, si definiscono in :
 - esperienza acquisita : si intende per esperienza acquisita quell'insieme di capacità ed abilità, derivanti dall'insieme delle esperienze maturate nella carriera; lo strumento per valutarla è il curriculum professionale di ogni soggetto in relazione alle varie attività svolte nel tempo all'interno o all'esterno dell'ente. L'anzianità verrà calcolata solo sulla base di comprovata esperienza acquisita. (max 20% punteggio complessivo)
 - arricchimento professionale : per arricchimento professionale si intende: l'aver dimostrato capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale o di aver svolto compiti della categoria superiore per un limitato periodo di tempo e solamente per sostituzione ferie o malattia. Può essere riscontrato anche mediante autocertificazione del dipendente, vidimata dal responsabile. (max 10% punteggio complessivo)
 - valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti : a tale scopo si fa riferimento al sistema di valutazione definito dall'ente.

(max 70% punteggio complessivo)

Modalità di attribuzione dei diversi punteggi :

- i punteggi vengono attribuiti con determinazione del competente responsabile della posizione organizzativa, utilizzando strumenti e criteri individuati, a preventivo, dalla conferenza dei responsabili stessi, anche utilizzando l'Organismo Indipendente di Valutazione;
- una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili e del piano di sviluppo stabilito dalla conferenza dei responsabili di posizioni organizzative di concerto con la Giunta comunale;
- in caso di parità in graduatoria, acquisisce la nuova posizione colui che ha il punteggio più alto negli indicatori ponderalmente più elevati. In caso di ulteriore parità, avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente;
- degli esiti delle selezioni verrà data informazione ai soggetti interessati.

8. L'insorgere di eventuali contestazioni, sarà oggetto di esame congiunto (valutatore/valutato) per individuare possibilmente soluzioni condivise.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ'

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Posizione Organizzativa.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Posizione Organizzativa.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 10 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004).
2. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio quali:
 - Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, etc.;
 - Esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;

- Esposizione diretta al contatto con catrame-bitume-oli e loro derivati;
 - Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
 - Esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
 - Attività di necroforo;
 - Esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive.
3. L'individuazione dei soggetti cui spetta l'indennità di rischio, sulla base dei criteri sopra definiti, spetta al Responsabile di Posizione Organizzativa.

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 11 – Indennità di disagio

1. Le condizioni continuativamente e particolarmente disagiate per l'esercizio di attività lavorative, vengono così individuate:
 - a) Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (*escluso il turno, es. : orario frazionato, rilevanti posticipi/anticipi in entrata e uscita etc.*)
 - b) Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, etc.)
 - c) Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza
 - d) Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente
 - e) Interventi "su chiamata", al di fuori dell'orario di lavoro, per l'espletamento di prestazioni urgenti. In tal caso la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per:
 - fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità.
2. L'importo dell'indennità di disagio, per i casi di cui alle lettere a), b), c), d) è fissata in € 25,00 mensili.
3. Per quanto riguarda gli interventi di cui alla lettera e) la corresponsione dell'indennità è mensile, su presentazione della richiesta di liquidazione corredata dalla dichiarazione da parte di chi ha effettuato la chiamata (responsabile di posizione organizzativa, amministratore, autorità: forze dell'ordine, protezione civile, ecc.). Tutto il personale dipendente può essere chiamato per prestazioni urgenti ed improrogabili. L'indennità prevista viene stabilita in € 25,00 se la prestazione è avvenuta in giorno feriale ed in € 36,00 se la prestazione è avvenuta in giorno festivo o notturno. L'indennità non sostituisce lo straordinario. Oltre all'indennità viene riconosciuto il lavoro straordinario; gli arrotondamenti avvengono alla mezz'ora superiore.
4. L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di rischio.
5. L'individuazione dei soggetti cui spetta l'indennità di disagio, sulla base dei criteri sopra definiti, spetta al Responsabile di posizione organizzativa.
6. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente. L'indennità di disagio (comma 1, lett. a, b, c, d) compete, per intero, solo in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 11 gg. lavorativi al mese; in caso contrario non viene corrisposta.

Art. 12 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti 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. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - a) media mensile di valori maneggiati fino a € 250,00: indennità di € 0,52 giornaliera;



- b) media mensile di valori maneggiati compresa tra € 251,00 ed € 500,00: indennità di € 1,05 giornaliera;
 - c) media mensile di valori maneggiati superiore ad € 500,00: indennità di € 1,55 giornaliera.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente o annualmente, a consuntivo. In sede di individuazione degli aventi diritto, va previsto anche il sostituto del titolare, che subentra in caso di assenza o impedimento del titolare.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) e i) CCNL 1.4.1999)

1. Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente ed in particolare deve tener conto:
 - del numero di responsabili di posizioni organizzative individuati;
 - del sistema relativo all'avanzamento orizzontale e verticale, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo;
 - del miglioramento del sistema delle relazioni interne e consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali.
- b. L'importo massimo annuo lordo per tutte le categorie può arrivare fino a € 2.500,00, ad esclusione delle specifiche responsabilità, ex lett. i) per le quali è prevista una indennità nella misura massima di € 300,00 annui lordi;
- c. Il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'ente, viene determinato dalla conferenza dei Responsabili di Posizione organizzativa.
- d. Il conferimento della responsabilità viene effettuato dal Responsabile della Posizione Organizzativa interessata, con provvedimento motivato, sulla scorta dei criteri fattispecie definiti nel presente articolo.
- e. Annualmente il Responsabile della Posizione Organizzativa verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità.

Indennità art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1.4.1999

CRITERI / FATTISPECIE

CAT. C - D

1. Responsabilità di apposizione di regolarità tecnica sulle proposte deliberative
2. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (*solo di coordinamento di personale dipendente*)
3. Responsabilità di gestione di risorse attribuite con PEG (*con firma sul provvedimento finale*)
4. Responsabilità di attività sostitutiva attribuita con atto formale
5. Responsabilità di unità operativa
6. Responsabilità del sistema informatico dell'ente

Per le figure di cat. D (fino a max € 2.500,00):

€ 2.500 per coloro cui vengano conferite almeno n. 6 responsabilità
 € 2.000 per coloro cui vengano conferite almeno n. 3 responsabilità
 € 1.500 per coloro cui vengano conferite almeno n. 1 responsabilità

Per le figure di cat. C (fino a max € 2.000,00):

€ 2.000 per coloro cui vengano conferite almeno n. 6 responsabilità
 € 1.500 per coloro cui vengano conferite almeno n. 3 responsabilità
 € 1.000 per coloro cui vengano conferite almeno n. 1 responsabilità

CAT. B

1. Responsabilità di gestione di risorse finanziarie
2. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (*solo di coordinamento di personale dipendente*)
3. Responsabilità di attività sostitutiva attribuita con atto formale

Per le figure di cat. B (fino a max € 1.500,00):

€ 1.500 per coloro cui vengano conferite almeno n. 3 responsabilità

€ 1.250 per coloro cui vengano conferite almeno n. 2 responsabilità

€ 750 per coloro cui vengano conferite almeno n. 1 responsabilità

2. Per quanto riguarda le indennità di cui alla lett. i), art. 17, c. 2, CCNL 1.4.99, spettano € 300,00 solo nel caso che tutte le fattispecie previste dal CCNL, (rispettivamente: ufficiale di stato civile, elettorale ed anagrafe – responsabile tributi), siano state attribuite ad un unico soggetto; viceversa nel caso di attribuzioni parziali, si provvederà in proporzione. Le indennità di cui al presente punto, sono assorbite nel caso di attribuzione al/ai soggetto/i interessato/i delle indennità ex lett. f), art. 17, c. 2, CCNL 1.4.99.
3. Le indennità individuate per ciascuna responsabilità vengono corrisposte solo se le relative incombenze sono state formalmente attribuite L'erogazione delle indennità avviene mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno e/o revoca o nuova attribuzione delle indennità (in tali casi, si considera mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità è rideterminata in misura proporzionale.

Art. 14 – Indennità di reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Posizione Organizzativa, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 15 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 16 – Prestazioni straordinarie – Banca delle Ore

1. Le parti convengono che le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. La prestazione è espressamente autorizzata dal titolare di posizione organizzativa, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di

- autorizzazione. L'autorizzazione allo straordinario deve essere contenuta entro i limiti di spesa assegnati e previsti.
2. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
 3. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 18 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
 4. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
 5. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
 6. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
 7. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa. I relativi oneri gravano sul fondo per lo straordinario.

Art. 17 – Telelavoro (lavoro a distanza)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.

Art. 18 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 19 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato

Art. 20 – Pari Opportunità ed Azioni Positive

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti e dal comitato pari opportunità per gli obiettivi e le finalità previste dall'art. 19 del CCNL del 14.9.2000.
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.

**Art. 1 - INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI
AI SENSI DELLA LEGGE 146/90**

1. Le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:
 - a) il servizio di stato civile limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti;
 - b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
 - c) il servizio cimiteriale limitatamente al trasporto, al ricevimento ed all'inumazione delle salme;
 - d) il servizio di pronto intervento ed assistenza per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e la somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati nelle apposite strutture protette a carattere residenziale;
 - e) il servizio attinente le farmacie comunali con prestazioni ridotte solamente quando le stesse siano di turno;
 - f) il servizio attinente ai mattatoi, limitatamente alla conservazione del macellato nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello;
 - g) il servizio attinente la rete stradale (ivi compreso lo sgombero nevi), idrica, fognaria e di depurazione: prestazioni limitate ad un numero ridotto di squadre di pronto intervento;
 - h) il servizio acqua, gas limitatamente alla fornitura in misura intera per gli ospedali, case di riposo, case di ricovero e cura ed in misura ridotta per le abitazioni civili, nonché la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente prevista;
 - i) il servizio di polizia locale limitatamente a:
 - 1) attività richiesta dall'autorità giudiziaria;
 - 2) trattamenti sanitari obbligatori;
 - 3) attività antinfortunistica e pronto intervento;
 - 4) attività della centrale operativa (se normalmente prevista);
 - 5) vigilanza della casa municipale " " " " ;
 - 6) assistenza su strada in caso di sgombero di neve.
 - l) servizio del personale limitatamente agli emolumenti retributivi e contributivi (solo nel caso di scioperi proclamati per intere giornate nel periodo compreso tra il 10 ed il 20 di ogni mese)
 - m) il servizio attinente alla protezione civile: prestazioni ridotte anche con il personale in reperibilità;
 - n) i servizi educativo - scolastici relativamente al servizio di apertura dei plessi, della somministrazione dei pasti (ove prevista), della tutela dei minori (se normalmente compresa nelle mansioni dei dipendenti) e del trasporto scolastico.

**Art. 2 - PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL
FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

1. Le parti concordano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate anche mediante opportune rotazioni tra il personale in quanto compatibili con la tipologia del servizio da salvaguardare.

servizio	categoria e profilo professionale	numero addetti
1A	C – istruttore amm.vo	n. 1
1B	C – istruttore amm.vo	n. 1
1C	B – collaboratore esecutivo manutentore	n. 1
1G	B – collaboratore esecutivo manutentore	n. 3
1I	C – istruttore agente di polizia locale	n. 1
1L	C – istruttore amm.vo	n. 1
1M	D – specialista tecnico	n. 1
1M	D – specialista servizio vigilanza	n. 1
1M	B – collaboratore esecutivo manutentore	n. 2

2. Sciopero, prestazioni, esoneri

Nel caso in cui lo sciopero abbia la durata di un'unica giornata verranno assicurati unicamente i servizi già garantiti senza interruzioni, come definiti in sede aziendale.

Qualora l'unica giornata di sciopero fosse pre o post festiva verrà garantito anche il servizio di stato civile e il servizio cimiteriale.

Nel caso di più giornate di sciopero verranno garantiti, a partire dalla seconda giornata, a giorni alterni tutti i servizi individuati, con l'esclusione dell'asilo nido per il quale si garantirà invece la prestazione a partire dalla terza giornata.

La parte pubblica si impegna a garantire i servizi senza ricorso allo straordinario o alla reperibilità, se non in caso di accertata necessità.

Il responsabile del servizio individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come sopra individuati, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

3. Prestazioni dei dipendenti contingentati

Si precisa, inoltre, che la prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente verrà, perciò, conseguentemente dimensionato.

E' evidente che, invece, il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

4. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- dal 10 al 20 agosto;
- dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
- 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
- il giorno dei pagamenti degli stipendi;
- 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali previste dal CCNL.

5. informazione

Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.