



Comune di Arnara

(Provincia di Frosinone)

Via Dei Fossi, 10 – P.I. 00274910603 – COD. FISC. 80001610601 Tel. 0775/231079 – Fax 0775/231233

SITO WEB: www.comune.arnara.fr.it

e-mail: info@comune.arnara.fr.it

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2017

L'anno 2017, Il giorno tredici del mese di novembre alle ore 13,30 presso la sede del Comune di Arnara, si sono riunite, a seguito di nota di convocazione prot. n. 7088 del 09/11/2017 la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale.

Sono presenti:

per la delegazione di parte pubblica:

- Dott.ssa Caterina Nicoletti, Segretario comunale, con funzioni di Presidente e di componente unico della delegazione trattante di parte pubblica, giusta deliberazione di G.C. n. 49 del 14.09.2017;

per delegazione di parte sindacale:

- Cenciarelli Giancarlo (F.P. CGIL)
- Ercoli Raffaele (F.P. CISL)
- Cretacci Maurizio _ delegato CSA
- Lisi Francesco - RSU

La delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale

PRENDONO ATTO PRELIMINARMENTE

- che, con deliberazione n. 50 del 14.09.2017, esecutiva, la Giunta comunale ha disposto la destinazione di risorse aggiuntive alla parte variabile del fondo per le risorse decentrate 2017, ai sensi dell'art. 15 co. 2 e 4 del c.c.n.l. 1.4.1999, ed ha inoltre formalizzato gli indirizzi e le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine ai contenuti del presente contratto nonché in ordine alla ripartizione delle risorse decentrate relative all'anno 2017;
- che, con determinazione del Responsabile dell'Area ragioneria e tributi n. 47 del 05.10.2017 è stato costituito il fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2017;
- che il fondo di cui sopra risulta avere una consistenza di € 29.999,93 di cui € 22.499,93 quali risorse stabili ed € 7.500,00 quali risorse variabili;
- in data 27.10.2017 veniva sottoscritta l'ipotesi di accordo relativa alla contrattazione integrativa decentrata per l'anno 2017, successivamente rettificata in data 30.10.2017;
- che in merito alla sopracitata ipotesi di accordo il revisore dei conti ha espresso parere favorevole (verbale n. 31 del 06.11.2017) acquisito al protocollo comunale al n. 6970 del 07.11.2017);
- che, con deliberazione n. 63 del 09.11.2017, esecutiva, la Giunta comunale ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del

contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017.

Ciò premesso, le parti,

SOTTOSCRIVONO

il seguente contratto integrativo decentrato, volto a definire le modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2017

DANNO ATTO

- che il suddetto accordo non comporta oneri non previsti nella programmazione annuale e pluriennale dell'amministrazione;
- che lo stesso sarà trasmesso all'ARAN e al CNL, per via telematica, entro cinque giorni dalla sua definitiva sottoscrizione, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa;
- che lo stesso sarà pubblicato, ai sensi dell'articolo 21, comma 2, del D. Lgs. n. 33 del 2013, con la relazione tecnico – finanziaria e quella illustrativa certificata dall'organo di revisione economico – finanziaria, sul sito internet del comune, nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

Articolo 1 – Ambito di applicazione

Il presente accordo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

Art. 2 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
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 CCNL
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 dai responsabili degli uffici o delle unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo. Le modalità di rilevazione dovranno essere omogenee per tutti gli Uffici e non dovranno in alcun modo, rappresentare forma di intimidazione o discriminazione dei dipendenti che partecipano all'assemblea.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta preferibilmente all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. 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 non computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

Art. 3 - Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e le OO SS rappresentative 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. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai dirigenti sindacali aziendali delle OOSS utilizzando anche la rete intranet, ove realizzata, e gli indirizzi di posta elettronica assegnati e autorizzati dall'Ente

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

4. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

Art. 4 - Formazione ed aggiornamento professionale

1. Come previsto dalle vigenti norme del CCNL, 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 e sulla base delle risorse finanziarie disponibili, compatibilmente con le norme finanziarie vigenti. Sarà garantita la giusta partecipazione di tutto il personale alla formazione.

2. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio, analogo affiancamento sarà previsto in casi di assegnazione di personale già in servizio a nuove mansioni o a nuovo Ufficio;
- corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

3. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del lavoro per obiettivi risultato e della verifica dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- 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 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;

- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

4. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento su indicazione dell'Ente, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. L'eventuale surplus di orario effettuato per la partecipazione al corso sarà comunque remunerato come ore di straordinario o recuperato, a richiesta del dipendente, compresa la corresponsione dell'eventuale buono pasto.

La formazione è da ritenersi a tutti gli effetti orario di lavoro.

5. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

6. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art. 5 - Disciplina del lavoro straordinario

1. Il ricorso a lavoro straordinario non può essere preventivato né inteso come forma lavorativa per sopperire ad eventuali carenze d'organico strutturali.

2. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile del Settore, nessuna ora di straordinario potrà essere richiesta dai dipendenti in assenza di tale specifica preventiva autorizzazione fatta eccezione per tutti i casi indifferibile ed urgenti da regolarizzarsi nella giornata immediatamente successiva dal rispettivo responsabile del settore; si precisa che non è mai ammessa la successiva regolarizzazione di eventuali ore effettuate in eccesso in assenza della prescritta preventiva autorizzazione.

3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi;

Articolo 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati nel periodo 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 (cd. produttività), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'articolo 23 del D. Lgs. n. 150 del 2009; istituito per il quale si applica il sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/ o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'articolo 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01 aprile 1999.

Articolo 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ad 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.

Le parti prendono atto che il 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) ha sospeso la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sino "alla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009".

Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi diretti ad incentivare la produttività sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
- b) le relative risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) così come previsto dall'art.9, comma 1 del D. Lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, e/o trasversali di unità organizzativa ovvero al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

In ogni caso, la attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.

I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.

La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009 .

Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Le risorse finanziarie di cui al punto 1 vengono ripartite nel rispetto della disciplina vigente e con i seguenti criteri:

- a) Voci retributive e compensi legati all'organizzazione stabile del lavoro:
 - o Indennità di comparto e progressioni economiche orizzontali attribuite e da attribuire secondo gli indirizzi dell'organo esecutivo ;
 - o Indennità contrattuali legate all'organizzazione dell'orario di lavoro funzionale all'erogazione dei servizi alla collettività (indennità di turno, indennità di reperibilità);
 - o Compensi legati all'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate o rischiose secondo la disciplina del presente contratto (indennità di rischio, disagio, maneggio valori);

- o Compensi legati all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B e C e della categoria D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
 - o Compensi relativi alle specifiche responsabilità del personale di categoria B, C o D attribuite con atto formale (articolo 36, comma 2, CCNL 22 gennaio 2004);
 - o Risorse per la valorizzazione delle alte professionalità di cui all'articolo 10 del CCNL 22 gennaio 2004, in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente;
- b) Compensi incentivanti:
- o Erogazione dei compensi incentivanti finalizzati da specifiche disposizioni di legge all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
 - o Erogazione di compensi incentivanti la produttività secondo la disciplina dell'articolo 37 del CCNL 22 gennaio 2004.

Articolo 8 – Criteri generali in materia di corresponsione dei compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/ particolari responsabilità

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 di cui alla presente contrattazione decentrata possono in ogni caso essere riconosciute unicamente nei limiti e con i presupposti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in conformità all'articolo 40 del D. Lgs. n. 165 del 2001 e ss. mm. ed ii.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito dal presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di area. 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 servizio.
5. L'indennità è sempre collegata ad effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. Essa non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Il singolo lavoratore può legittimamente cumulare più compensi o indennità "accessorie" purchè questi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse.

Articolo 9 – Indennità di rischio

(articolo 37 del CCNL 14 settembre 2000 e articolo 41 del CCNL 22 gennaio 2004)

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 competete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dai vigenti CCNL, pari ad euro 30 mensili lorde (articolo 37 del CCNL 14 settembre 2000 e articolo 41 del CCNL 22 gennaio 2004).
2. L'indennità di cui al comma 1 è corrisposta mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento; lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:
 - a) esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
 - b) esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici complessi, scuolabus, decespugliatori;
 - c) esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;
 - d) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi e sostanze che vengono

impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (cucine, officine, cantieri);

e) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);

4. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si individuano le seguenti figure: operai; conduttori macchine complesse. Sono fatti salvi eventuali figure professionali la cui prestazione non è riconducibile ad una esposizione continuativa al rischio ma per i quali il Responsabile segnala un'esposizione temporanea.

5. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e misto, l'indennità spetta in misura direttamente proporzionale al servizio prestato.

6. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti legittimanti l'erogazione dell'indennità di cui al comma 1 e la effettiva individuazione degli aventi diritto sono di esclusiva competenza del Responsabile di area.

Articolo 10 – Indennità di disagio

(articolo 4, comma 2, lett. c) e articolo 17, lett. e) del CCNL 1° gennaio 1999)

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare disagio, come in prosieguo individuate, compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, un compenso mensile pari ad euro 30,00.

2. Si applica il comma 2 del precedente articolo 5.

3. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate si intendono quelle situazioni lavorative che comportano, per loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico – fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

4. L'indennità è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti.

5. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) Esposizione a situazioni di disagio connesse, per particolare articolazione orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente e comunque diverso da quello ordinario;
- b) Esercizio di funzioni connotate da oggettivi elementi di disagio (fattori da individuare per ciascun servizio soggetto a disagio);

Articolo 11 – Indennità maneggio valori

(articolo 36 CCNL 14 settembre 2000)

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportano maneggio di valori di cassa; 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 comportano maneggio di valori.

3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (articolo 36 CCNL 14 settembre 2000), si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- a) media mensile dei valori maneggiati da 800,00 euro fino a 1.500,00 euro: indennità pari ad euro 0,52 lordi al giorno;
- b) media mensile dei valori maneggiati superiore a 1.500,00 euro: indennità pari ad euro 1,03 lordi al giorno.

4. La media mensile dei valori maneggiati è desunta dai rendiconti resi dagli agenti contabili.

Articolo 12 – Indennità di reperibilità

(articolo 23 CCNL 14 settembre 2000)

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

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente da comunicarsi, preventivamente all'inizio del mese;
- d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo se richiesto dal dipendente;
- g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente di cui all'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non é corrisposta.

4. La pronta reperibilità non può essere istituita nel periodo temporale della giornata lavorativa in cui, di norma, il servizio è attivo.

Le Parti concordano che l'attivazione di servizi di reperibilità è soggetta al previo accordo sulle risorse del fondo di cui all'art. 15 CCNL 01/04/99 da destinare agli stessi.

5. La corresponsione della relativa indennità è prevista per i seguenti servizi: Stato civile, Servizio tecnico e gestione dei servizi cimiteriali.

Articolo 13 – Indennità di turno (articolo 22 CCNL 14 settembre 2000)

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, 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) 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 (dalle 22:00 alle 6:00) o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno (dalle 22:00 alle 6:00) : 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.

2. La corresponsione della relativa indennità è prevista per i seguenti servizi: Polizia Locale.

Articolo 14 – Compenso per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'ente

(articolo 17, comma 2, lett. i) CCNL1° aprile 1999; articolo 36, comma 2, CCNL 22 gennaio 2004)

1. L'indennità prevista dall'articolo 36, comma 2, del CCNL 22.01.2004:

- compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di stato civile e anagrafe e di Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi;
- compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, ai formatori professionali nonché al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- compensa le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. L'indennità di cui al comma 1 è stabilita nella misura massima di euro 300 annui lordi.

3. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; l'indennità non compete ai Responsabili che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (articolo 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999); nel caso in cui ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente in un'unica soluzione. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato /utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

6. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

7. 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.

Articolo 15 – Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

(articolo 17, comma 2, lett. f) CCNL 1° aprile 1999)

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 la corresponsione di una indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle categorie B e C, nonché per compensare specifiche responsabilità affidate al personale della cat. D, che non risulti incaricato di posizioni organizzative.

2. Relativamente al numero dei percettori, va rilevato come un'interpretazione corretta delle richiamate norme contrattuali imponga che questo compenso non possa essere riconosciuto indiscriminatamente a tutti i lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti esso deve essere soprattutto un'utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, d'incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti particolarmente significativi e qualificanti individualmente assegnati con atto gestionale del responsabile del servizio ed a prescindere dalla responsabilità dell'unità organizzativa.

3 I criteri per l'individuazione delle specifiche responsabilità cui attribuire l'indennità previste vengono di seguito precisate:

Destinatari del compenso sono tutti i dipendenti comunali incaricati con atto formale appartenenti alla categoria giuridica D con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, e alle categorie B e C. In particolare i dipendenti ai quali possono essere erogati i compensi per specifiche responsabilità sono coloro i quali, nell'ambito dei rispettivi settori di appartenenza, svolgono mansioni non ordinariamente ascrivibili alla categoria, ma comunque non riconoscibili come superiori, poiché prive delle caratteristiche di prevalenza e sulla base di criteri di individuazione successivamente descritti.

Sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione a possibili variazioni contrattuali, e previa verifica del permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione.

Il compenso è determinato in valori annui lordi sino ad un massimo di € 2.500,00 ed è graduato in base all'effettivo esercizio delle varie specifiche responsabilità.

4. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata in quote mensili.

5. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

6. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

7. 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. 16 - Disciplina della valorizzazione della performance individuale

1. La valorizzazione della performance individuale avviene sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente nel rispetto dei seguenti principi:

- principio della selettività laddove si prevede che il compenso incentivante la produttività dei dipendenti sia riconosciuto solo al raggiungimento di un punteggio minimo di adeguatezza della prestazione;

- principio del merito laddove la valutazione tiene conto da un lato delle modalità di raggiungimento degli obiettivi affidati e dall'altro della qualità del lavoro svolto (comportamenti organizzativi).

2. La quota del fondo destinata alla remunerazione della produttività individuale è distribuita tra i dipendenti ammessi alla ripartizione, a seguito della valutazione della performance individuale, sulla base dei criteri stabiliti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

4. Il raggiungimento del punteggio minimo di adeguatezza in sede di valutazione costituisce requisito di accesso agli incentivi di cui al presente articolo. Il mancato raggiungimento del punteggio minimo di adeguatezza determina la mancata corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Articolo 17 – Progressioni economiche orizzontali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 23 del D. Lgs. n. 150 del 2009.

2. Ai fini della progressione economica orizzontale si terrà conto delle risultanze del sistema di valutazione adottato dall'Ente.

3. Le parti convengono che, ad integrazione di quanto stabilito dall'articolo 5 del CCNL 31.03.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) per poter accedere alla progressione economica orizzontale è necessario che il lavoratore abbia maturato una permanenza minima nella posizione economica immediatamente inferiore di almeno due anni al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione;

b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, distinta per settore;

c) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica e, nel caso di ulteriore parità, a quello con maggiore anzianità complessiva all'interno dell'ente; in caso di ulteriore parità, viene data la precedenza al più anziano di età;

d) le progressioni economiche hanno decorrenza dal 1° gennaio;

e) per poter accedere alla progressione economica orizzontale è necessario che il lavoratore abbia prestato servizio effettivo nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione per almeno 3 (tre) mesi continuativi non essendo diversamente possibile esprimere una valutazione. Affinchè sia possibile esprimere una valutazione, è necessario, in aggiunta al requisito sopra citato (tre mesi continuativi di servizio), che il lavoratore abbia prestato

- effettivo servizio per almeno complessivi 6 (sei) mesi nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione;
- f) il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'Ente.
 - g) il periodo di prova non è utile per il calcolo dell'esperienza di servizio ai fini della progressione economica orizzontale.

Articolo 18 - Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

Art. 19 - Buono Pasto

- 1.1 dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione di almeno 1 ora al pomeriggio, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, avranno diritto di usufruire di un buono pasto in sostituzione di idoneo servizio di mensa dell'importo di € 5,27.
2. L'Amministrazione, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, attribuirà al personale buoni-pasto sostitutivi.
3. Il valore del buono pasto potrà essere adeguato annualmente, secondo parametri ISTAT a seguito di informazione.
4. Il diritto al buono pasto matura mediante l'accertamento, tramite rilevazione automatizzata della presenza giornaliera e solo negli altri casi espressamente previsti nel presente CCDI.
- 5.1 buoni pasto verranno consegnati trimestralmente.

Articolo 20 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato (compreso il personale assunto con contratto di formazione e lavoro) di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al presente accordo, alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Articolo 21 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al presente accordo in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Articolo 22 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni o aziende concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al presente accordo 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 e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 23 – 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. 24 – Piani di razionalizzazione

1. Entro il 31 marzo di ogni il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06/07/2011.

2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs 150/2009 in particolare al personale direttamente coinvolto.

4. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.

5. I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

Art. 25- Patrocinio legale

Le parti concordano quanto segue:

Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio, l'Ente, a condizione che non sussista conflitto di interessi, si impegna ad assumere a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento. A tal fine, il dipendente dovrà comunicare all'Ente l'apertura del procedimento nei propri confronti.

Trova applicazione la disciplina contenuta nell'articolo 28 del C.C.N.L del 14 settembre 2000.

Art. 26 - Telelavoro

1. La "disciplina sperimentale del telelavoro" è contenuta nell'art. 1 dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 14 settembre 2000 (c.d. "code contrattuali") allo scopo di offrire agli enti "ampi margini di gestione diretta di servizi, permettendo altresì il superamento del ricorso alle collaborazioni continuate e coordinate nell'espletamento delle attività istituzionali".

2. Il telelavoro è "la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione cui la prestazione stessa inerisce".

3. L'amministrazione si impegna a promuovere la diffusione di queste nuove forme di rapporto di lavoro, che produce degli indubbi vantaggi a favore della stessa, come la riduzione dei costi gestionali legati ai luoghi fisici di lavoro, minore assenteismo, diminuzione dei tempi legati al lavoro burocratico, incrementi di produttività anche grazie alla possibilità di organizzare i processi di lavoro per obiettivi e di spostare i controlli d'efficienza da parametri quantitativi (tempo) a parametri qualitativi (risultato).

4. Quest'istituto contrattuale si rivolge, quindi, al personale già in servizio nell'Ente, che decide di ricorrere al telelavoro per migliorare il rapporto tra vita privata e lavoro, aumentare il tempo libero e recuperare la socialità domestica e del luogo di vita.

5. La "postazione di telelavoro", ossia l'insieme di hardware e software che consente lo svolgimento dell'attività, deve essere fornito, installato e collaudato da parte dell'amministrazione, che ne sopporta le spese. Sull'amministrazione gravano, altresì, tutte le spese di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto che garantiscono l'assistenza nei confronti del dipendente, come pure di tutti i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione. Le attrezzature vengono fornite al telelavoratore in comodato gratuito per tutta la durata del progetto.

6. L'accordo del 2000 precisa che è condizione imprescindibile la dichiarazione di disponibilità del lavoratore, prevedendosi la priorità per coloro che già svolgano le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza

Articolo 27 – Disposizione transitoria

Ogni altra materia di contrattazione non affrontata in questa costituirà oggetto di apposita seduta negoziale, su iniziativa di ciascuna delle parti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2

Le parti si impegnano a valutare la possibilità di avviare un Piano Triennale di razionalizzazione di alcune spese art. 2 c. 594 L. 244/2007 e ss.mm."

Parte economica 2017

Utilizzo del fondo

Per l'anno 2017 la costituzione del fondo per il salario accessorio di parte stabile e variabile è stata effettuata con determinazione del Responsabile dell'area ragioneria e tributi n. 47 del 05.10.2017. L'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata per l'anno 2017 è determinato secondo quanto indicato nel presente accordo.

A fronte di un fondo complessivo di **€ 29.999,93 (di cui € 22.499,93 quali risorse stabili ed € 7.500,00 quali risorse variabili)** lo stesso viene utilizzato per le seguenti finalità ed importi:

Indennità di comparto € 6.498,96

(art. 33 CCNL 22/01/2004) Fonte di finanziamento : risorse stabili

Progressioni economiche orizzontali attribuite € 8.570,61 (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)

Fonte di finanziamento: risorse stabili

Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, etc € 7.430,36

(art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)

Fonte di finanziamento : risorse stabili

- indennità di rischio = € 2.310,00

- indennità di disagio = € 897,00

- indennità di maneggio valore = € 500,00

- indennità di turno = € 2.318,99

- indennità per specifiche responsabilità ex art.17, comma 2, lett. i) CCNL1° aprile 1999 = € 0

- indennità di reperibilità = € 1.404,37

Incentivi ex art 15, co 1, lett. k) CCNL 1.04.1999

€ 1.000,00

Fonte di finanziamento: risorse variabili

Produttività e miglioramento servizi

€ 6.500,00 oltre agli eventuali residui degli istituti precedenti

Fonte di finanziamento: risorse variabili

TOTALE UTILIZZO FONDO (parte stabile + parte variabile) =

Totale utilizzo parte stabile = euro 22.499,93

Totale utilizzo parte variabile = euro 7.500,0

Residuo parte stabile = 0

Firme

Per la delegazione di parte pubblica

Il Presidente nonché componente unico, F.to **dott.ssa Caterina Nicoletti**

Per delegazione di parte sindacale:

F.to Cenciarelli Giancarlo(F.P. CGIL)

F.to Ercoli Raffaele (F.P. CISL)

F.to Cretacci Maurizio _ delegato CSA

F.to Lisi Francesco – RSU