

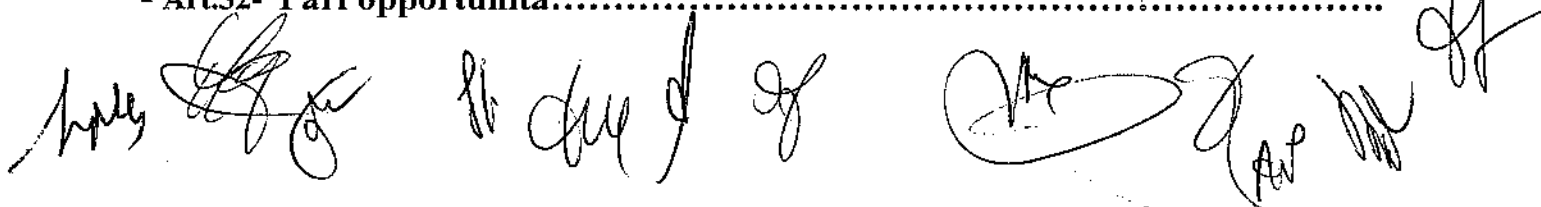
# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

Sottoscritto il 10-03-2016

(Delegazione trattante nella seduta del 10-03-2016)

## INDICE

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale.....
- Art.2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria...
- Art.3 - Verifiche dell'attuazione del contratto.....
- Art.4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....
- Art.5 - Composizione delle delegazioni.....
- Art.6 - Disciplina generale connessa all'attività di contrattazione decentrata
- Art.7 - Quantificazione delle risorse.....
- Art.8 - Premi legati alla produttività.....
- Art.9 - Progressione economica orizzontale.....
- Art.10 - Progressioni di carriera.....
- Art.11-Principi generali per la liquidazione dei compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche responsabilità.....
- Art.12- Indennità di rischio .....
- Art.13- Indennità di disagio.....
- Art.14- Indennità di reperibilità.....
- Art.15- Indennità maneggio valori.....
- Art.16- Indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lett. f) modificato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006 – categoria B-C-D-
- Art.17- Indennità per particolari categorie di lavoratori di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999.....
- Art.18- Indennità di turno.....
- Art.19- Compensi previsti da particolari disposizioni di legge.....
- Art.20- Indennità per orario ordinario di lavoro notturno - festivo festivo / notturno.....
- Art.21- Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale.....
- Art.22- Orario di lavoro.....
- Art.23- Lavoro straordinario.....
- Art.24- Banca delle ore.....
- Art.25- Sviluppo delle attività formative.....
- Art.26- Ambiente di lavoro.....
- Art.27- Innovazione degli assetti organizzativi.....
- Art.28- Gestione delle eccedenze di personale.....
- Art.29- Lavoro temporaneo.....
- Art.30- Contratto di formazione e lavoro.....
- Art.31- Rapporto di lavoro a tempo parziale.....
- Art.32- Pari opportunità.....

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appears to be a large signature on the far left and a vertical signature on the far right.

- Art.33- **Mobilità interna e mobilità esterna**.....
- Art.34- **Buoni pasto**.....
- Art.35- **Messi notificatori**.....
- Art.36- **Assemblee**.....
- Art.37- **Regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi essenziali**.....
- Art.38- **Altre materie demandate alla contrattazione decentrata**.....
- Art.39- **Clausola di rinvio**.....

# Comune di Sant'Agata Li Battiati

Città Metropolitana di Catania



## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

### Art. 1

#### Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente C.C.D.I., si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo come 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;

– Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

– Sistema di Valutazione del personale;

– 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, 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 2015..... al 2017.....
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.
4. 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.

### **Art. 3**

#### **Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. 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.
2. 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**

1. In relazione a quanto disposto dall'art.9, comma 5, del CCNL 22.1.2004 le parti danno atto che, qualora dovessero insorgere controversie sull'interpretazione di un contratto collettivo decentrato integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. 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.
3. 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.
4. In caso di mancato accordo, troveranno applicazione gli ordinari istituti di componimento e risoluzione delle controversie previsti in materia dall'ordinamento.

**Art. 5**  
**Composizione delle delegazioni**

1. La composizione della delegazione di parte pubblica viene approvata con provvedimento del Sindaco.
2. La composizione della delegazione di parte sindacale è formata dalle RSU e dalle OO.SS. territoriali.

**Art. 6**  
**Disciplina generale connessa all'attività di contrattazione decentrata**

1. Al fine di assicurare una mirata programmazione degli interventi ed un razionale utilizzo dei fondi disponibili, specie nell'ottica di favorire l'affermazione di un modello organizzativo teso a conseguire una gestione delle risorse umane economica, efficiente, efficace e trasparente, si conviene che:

- con riguardo all'attività negoziale, il presidente della delegazione di parte pubblica promuove tempestivamente il procedimento di contrattazione decentrata sia in occasione della stipulazione dei nuovi CCNL di comparto, sia qualora risulti necessario modificare od integrare il presente CCDI;

2. l'attività negoziale deve svilupparsi attraverso le seguenti fasi:

- emanazione degli atti di indirizzo, nei confronti del presidente della delegazione trattante, da parte del competente organo politico dell'ente (Giunta Municipale, Sindaco, Assessore al ramo);

- convocazione, da parte del presidente della delegazione trattante, delle rappresentanze sindacali per lo svolgimento dell'attività di contrattazione decentrata;

- sigla dell'ipotesi di contratto decentrato da parte del presidente della delegazione trattante e delle rappresentanze sindacali;

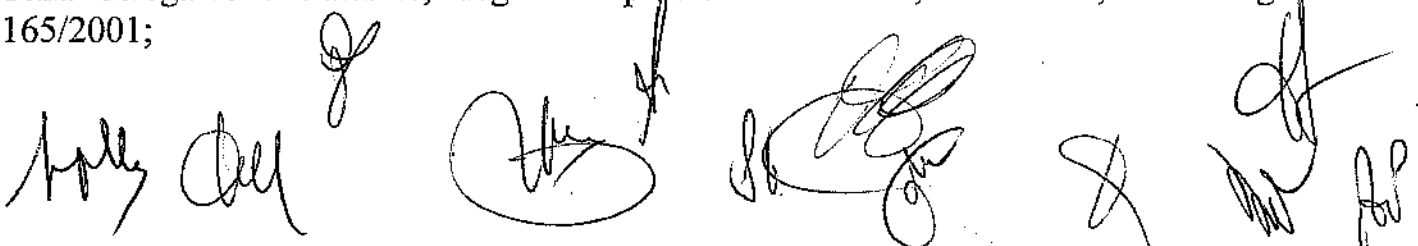
- redazione, da parte del presidente della delegazione trattante, della relazione illustrativa ex art.40, comma 3-sexies, del D. Lgs. 165/2001. Ai sensi dell'art.40-bis, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 la relazione illustrativa evidenzia, tra l'altro, gli effetti attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini;

- redazione, da parte del Responsabile del Servizio di Ragioneria, della relazione tecnico-finanziaria ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001;

- adozione, da parte della Giunta Municipale, dell'atto deliberativo con cui si autorizza il presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato siglato;

- convocazione, da parte del presidente della delegazione trattante, delle rappresentanze sindacali per la stipulazione del contratto decentrato;

- pubblicazione permanente sul sito istituzionale dell'ente, da parte del presidente della delegazione trattante, degli atti previsti dall'art.40, comma 4, del D.Lgs. 165/2001;



· invio all'ARAN ed al CNEL da parte del presidente della delegazione trattante, entro 5 giorni dalla stipulazione del contratto decentrato, degli atti previsti dall'art.40-bis, comma 5, del D.Lgs. 165/2001.

3. Ai sensi dell'art.40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. 165/2001, l'ente non può sottoscrivere contratti decentrati in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dai CCNL, o che disciplinano materie non espressamente demandate al livello negoziale decentrato, o che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale. Nei casi di violazione dei vincoli e limiti imposti dal CCNL o dalla legge le relative clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli artt.1339 e 1419, comma 2, del Codice Civile.

4. E' fatto divieto, inoltre, di stipulare CCDI economici annuali in contrasto con i contenuti del CCDI normativo nel tempo vigente. Ove ciò dovesse avvenire le clausole contrastanti, sono parimenti nulle e non possono essere applicate.

5. La concreta attivazione degli istituti contrattuali la cui disciplina è demandata dal CCNL alla contrattazione decentrata, avviene sulla base dei criteri generali definiti nei successivi articoli del presente contratto.

## **Art. 7**

### **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 predisposta dalla Parte Pubblica e, una volta munita di visto contabile da parte del Responsabile del Settore Finanziario, è sottoposta alla parte Sindacale, in seduta di delegazione trattante. La Giunta Municipale, con atto deliberativo, prende atto dell'avvenuta costituzione del fondo e del relativo verbale di delegazione trattante.

Il fondo è composto da una parte definita "Risorse stabili " effettuata con le modalità di cui all'art. 31 del CCNL del 22 gennaio 2004, come integrato dall'art. 4 del CCNL del 9 maggio 2006., che sono storicizzate anche per gli anni futuri, esso viene ripartito ai sensi dell'art.17 del CCNL 01.04.99.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

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 stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato 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 nuovi servizi, 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 potersi conseguire 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, anche intermedia, del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'OIV 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 ;
- f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio, salvo che per motivate esigenze connesse al funzionamento dei servizi.

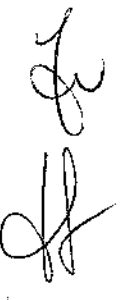

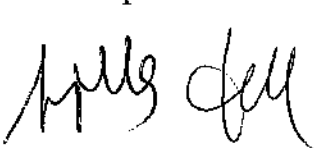
4. Le somme destinate alla contrattazione collettiva definitivamente non utilizzata nell'anno precedente dovranno essere utilizzate come incremento delle risorse variabili nell'anno successivo, così come previsto dall'art. 17 comma 5 del CCNL dell'1.04.99..

## Art. 8

### Premi legati alla produttività

1. L'istituto, previsto dall'art.31, comma 3, del D.Lgs. 150/2009, trova applicazione per tutto il personale a tempo indeterminato, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, nonché per il personale a tempo determinato che abbia prestato servizio almeno per l'intero anno solare di riferimento. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro, in caso di mancato superamento del periodo di prova.

2. Per il personale a tempo indeterminato assunto nel corso dell'anno la produttività verrà liquidata in relazione ai mesi di servizio.





L'ammontare delle risorse destinate all'istituto, determinato nel C.C.D.I. economico annuale, è attribuito secondo la disciplina per la misurazione e valutazione della performance.

3. L'erogazione dei relativi compensi al personale va effettuata annualmente sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- 1) La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi previsti nel Piano degli Obiettivi, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti (produttività collettiva) secondo un sistema di valutazione della performance da definire con successiva scheda di valutazione;
- 2) Il finanziamento di progetti che realizzino nuovi servizi o attività sulla base della individuazione fatta dalla Giunta Municipale; agli obiettivi così individuati potrà essere assegnata una quota di produttività in misura non superiore al 50% delle risorse disponibili (produttività individuale).

Le risorse del fondo della produttività collettiva sono attribuite in quota a ciascun Settore calcolandole in base al numero di dipendenti ed alla categoria contrattuale di appartenenza. Per la costituzione dei budget, da assegnare alle sopra citate strutture, è necessario definire per ogni dipendente dell'Ente il valore economico della quota del fondo che gli compete, detto valore definisce l'importo teorico individuale, (si ottiene rapportando lo stipendio tabellare, considerando l'eventuale part-time, al valore complessivo del Fondo Efficienza Servizi) secondo la seguente formula.

Importo teorico individuale = stipendio tabellare del dipendente x valore totale del fondo ( limitatamente alla cosiddetta produttività collettiva ) x mesi di presenza in servizio / valore totale degli stipendi tabellari dell'Ente per 12 mesi.

4. In base ai principi dell'art. 18 del D.Lgs. 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi:

- a) 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;
- b) In sede di destinazione delle risorse finanziarie annualmente disponibili, il personale che ha percepito strumenti di premialità finanziati extra fondo (art. 15 lett. K CCNL 1/4/1999 e successive modd. ed intt. e altre disposizioni normative), parteciperà alla distribuzione delle risorse stanziata annualmente per la produttività collettiva, con una quota ridotta qualora la somma lorda percepita, attraverso gli strumenti di incentivazione innanzi indicati, non ha superato la soglia economica di 1/3 dello stipendio tabellare. Se tale soglia è stata superata con le premialità previste da altre disposizioni di legge non verrà corrisposta alcuna risorsa per la produttività.

5. 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 6 giorni. La presenza in servizio viene determinata in ragione mensile partendo da una base teorica di presenza pari a 26 giorni.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza,
- riposo settimanale compensativo per attività prestata in giorno festivo,
- recupero lavoro straordinario,
- congedo ordinario,
- permessi sostitutivi delle festività soppresse.
- congedo obbligatorio di maternità compreso quello anticipato;
- infortunio sul lavoro.
- riposi scaturenti da attività prestate ai sensi dell'art. 16 del CCNL 05/10/2001
- riposi compensativi e permessi previsti da specifiche disposizioni contrattuali e legislative
- assenze dei lavoratori impegnati in operazioni elettorali, il cui impegno presso l'ufficio elettorale è rilevabile attraverso il sistema informatico di rilevazione delle presenze
- riposi scaturenti della riduzione dell'orario a 35 ore settimanali, ai sensi dell'art. 21 comma 3 del presente CCDI;

## Art. 9

### Progressione economica orizzontale

1. Le progressioni orizzontali o economiche possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile del fondo decentrato.

2. Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 25%/30%.

3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999 e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.



4. La progressione economica orizzontale si attua, nei limiti dello specifico fondo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e culturali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente, mediante selezioni svolte in base ai seguenti criteri determinati nel rispetto dell'art. 5 del CCNL 31.03.1999.

#### Categoria A-B2-B4-C2

anzianità di servizio: punti 1 per ogni anno (periodo max valutabile anni 10), peso base 30;

risultati ottenuti nelle prestazioni rese nell'ultimo triennio rilevati dalla metodologia di valutazione vigente: (punteggio da 1 a 10), peso base 40;

qualità della prestazione, arricchimento professionale e impegno personale: (punteggio da 1 a 10), peso base 30;

#### Categoria B3-B5-C3

prestazioni erogate dal dipendente in termini di risultati ottenuti nell'ultimo triennio rilevati dalla metodologia di valutazione vigente: (punteggio da 0 a 10), peso base 45;

impegno e qualità della prestazione individuale: (punteggio da 1 a 10), peso base 30;

arricchimento professionale, anche collegati a processi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione: (punteggio da 1 a 10), peso base 25;

#### Categoria B6 e B7-C4

impegno e qualità delle prestazioni svolte con particolare riferimento ai rapporti esterni e con l'utenza: (punteggio da 0 a 10), peso base 30;

coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente e risultati ottenuti nelle prestazioni rese nell'ultimo triennio rilevati dalla metodologia di valutazione vigente: (punteggio da 1 a 10), peso base 40;

capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità dell'ente: (punteggio da 1 a 10), peso base 30;

#### Categoria D (per tutti i passaggi della categoria d)

impegno e qualità delle prestazioni svolte con particolare riferimento ai rapporti esterni e con l'utenza: (punteggio da 0 a 10), peso base 30;

coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente e risultati ottenuti nelle prestazioni rese nell'ultimo triennio rilevati dalla metodologia di valutazione vigente: (punteggio da 1 a 10), peso base 40;

capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità dell'Ente: (punteggio da 1 a 10), peso base 30;

iniziative personali e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro: (punteggio da 1 a 10), peso base 30;

#### Passaggi della Categoria D Responsabili della gestione

impegno e qualità delle prestazioni svolte con particolare riferimento ai rapporti esterni e con l'utenza: (punteggio da 0 a 10), peso base 30;

coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente e risultati ottenuti nelle prestazioni rese nell'ultimo triennio rilevati dalla metodologia di valutazione vigente: (punteggio da 1 a 10), peso base 40;

capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità dell'Ente: (punteggio da 1 a 10), peso base 30;

iniziative personali e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro: (punteggio da 1 a 10), peso base 30;

grado di attuazione degli obiettivi assegnati con riferimento ai parametri dei budget in entrata ed uscita, nonché allo stato di avviamento dei rispettivi interventi previsti durante l'esercizio: (punteggio da 1 a 10), peso base 40.

5. La distribuzione delle quantità di passaggi all'interno delle singole categorie dovrà attenersi al principio delle pari opportunità per tutti i dipendenti di ciascuna posizione economica e per gli appartenenti alle diverse strutture, nei limiti delle somme assegnate e nel rispetto dei criteri sopraindicati.

6. Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:

a) Ogni dipendente sarà informato mediante avviso pubblicato all'albo pretorio nel quale saranno specificate le modalità di partecipazione, i titoli richiesti attinenti l'anzianità e l'arricchimento professionale.

b) Entro 15 giorni dalla pubblicazione del bando il dipendente interessato produrrà all'ufficio del personale istanza di partecipazione alla selezione allegando i documenti previsti dal bando.

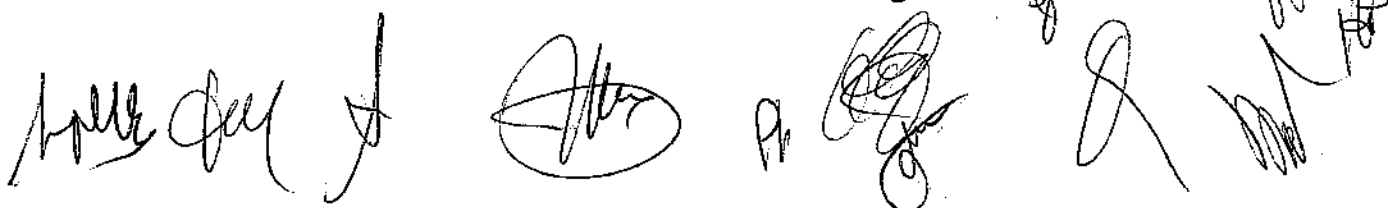
c) L'ufficio personale provvederà entro i successivi 15 giorni a richiedere, per ogni aspirante, ai capi area competenti, la redazione e trasmissione di apposita scheda di valutazione sulla base dei criteri previsti per il passaggio alla posizione economica per cui si concorre.

d) Entro i successivi 15 giorni i capi area provvederanno a riscontrarla superiore richiesta.

e) L'esame della documentazione e della relazione sarà effettuata entro i trenta giorni successivi da parte di una commissione appositamente nominata, che provvederà a stilare apposita graduatoria per classe stipendiale.

f) Le graduatorie saranno rese pubbliche, mediante affissione all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi entro i quali il dipendente potrà presentare ricorso prima di attivare altre procedure di contenzioso.

g) I ricorsi verranno esaminati dall'Amministrazione entro 15 giorni.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a circular stamp or signature, a smaller signature, a signature with a long horizontal stroke, and a signature with a large loop. There are also some scattered initials and marks.

h) Sulla base della graduatoria operata si procederà alla nomina dei vincitori e all'attribuzione della nuova posizione economica dal giorno di approvazione della graduatoria definitiva.

7. In caso di parità di punteggio la posizione stipendiale sarà attribuita a coloro che saranno in possesso di maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed, in caso di ulteriore parità, al più anziano di età.

8. Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio.

9. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL 01/04/1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

#### **Art. 10**

#### **Progressioni di carriera**

Ai sensi dell'art. 51 comma 1 bis del D.lgs. n. 165/01 e ss.mm.ii., i posti disponibili in dotazione organica possono essere ricoperti tramite concorsi pubblici, con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno, in possesso dei requisiti di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

La valutazione positiva di cui all'art. 19 comma 2 lett. a del D.Lgs. n. 150/09 conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituirà titolo rilevante ai fini dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore, quando sarà operativa la nuova normativa.

#### **Art. 11**

#### **Principi generali per la liquidazione dei compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche 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 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 Settore mediante apposita determinazione.

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 Settore .

8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

### **Art. 12**

#### **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) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro-die.

2. Le prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio saranno individuate qualora ne ricorrono le condizioni di cui al comma 1.

3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Capo Settore 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.

4. L'indennità di rischio verrà corrisposta ai seguenti dipendenti che svolgono compiti che comportano specifici rischi connessi alle mansioni svolte:

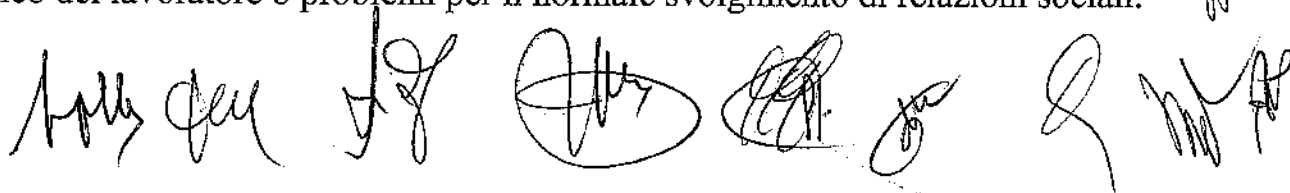
- Autisti scuolabus, Dipendenti che operano al CED, Operatori asilo nido (per l'uso della cucina), per i giorni in cui si effettua il servizio.

- Inoltre viene corrisposta ai dipendenti per tutti gli altri casi previsti dall'allegato B del D.P.R. 347/83.

### **Art. 13**

#### **Indennità di disagio**

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



2. La prestazione lavorativa in condizione di disagio non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della relativa prestazione lavorativa e può essere riconosciuta solo nei confronti di quel personale che ha effettivamente svolto tali prestazioni e quindi in relazione alla effettiva prestazione in servizio.

3. L'importo della suddetta indennità è di € 30,00 mensili, rapportata a 1/26 pro- die. Deve essere esclusa in caso di assenza dal servizio e dovrà essere riproporzionata nel caso di prestazione ad orario ridotto.

4. Il disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente (es. personale di qualsiasi profilo professionale che svolga le mansioni di usciere, in ragione della continua mobilità sul territorio comunale resa disagiata dall'articolata ubicazione delle sedi municipali nell'ambito del territorio comunale nonché della gravosità dell'orario di lavoro connesso all'apertura e chiusura

delle Sedi Municipali ) senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

5. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);

6. L'indennità è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

#### **Art. 14**

#### **Indennità di reperibilità**

L'indennità di reperibilità viene corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento non differibili e relative ai servizi essenziali. In particolare per i servizi tecnici e di vigilanza il servizio di reperibilità viene disposto con la partecipazione del personale tecnico appartenente ai due settori tecnici (LL.PP. e Urbanistica) e della Polizia Locale, per il servizio di Stato Civile con la partecipazione del personale dei Servizi Demografici.

I dipendenti dovranno essere reperibili, nei relativi giorni, per n. 12 ore al giorno e per un massimo di 6 giorni mensili.

Per i servizi tecnici e per il personale di Polizia Locale il servizio è attivo ogni giorno, mentre per lo Stato Civile il servizio è attivo nei giorni di sabato e per i festivi.

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 05.10.2001, è:

- a) quantificata in € 10,33 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;
- b) non può essere superiore 6 turni al mese per dipendente;
- c) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10% (art.23 comma 4 CCNL 14.09.2000);
- d) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- e) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo (a richiesta del dipendente);
- f) la corresponsione degli importi relativa all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di reperibilità predisposto dal competente capo settore;
- g) il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti;
- h) In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
- i) Ai sensi dell'art. 11 del CCNL del 1° aprile 2001 che integra l'art. 23 del CCNL del 14 settembre 2000, in caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7 o dell'art. 38 bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui alla lettera d).

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

### Art. 15 Indennità maneggio valori

1. Al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai predetti servizi.

Il personale avente diritto alla presente indennità viene individuato nelle seguenti figure:

- personale addetto all'economato;
- personale addetto alle carte d'identità;
- responsabile dell'ufficio personale addetto alla conservazione e alla distribuzione e rendicontazione dei buoni pasto;



3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) la misura dell'indennità viene fissata in € 1,00 al giorno e la sua erogazione avviene semestralmente.

### Art. 16

#### **Indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lett. f) modificato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006 – categoria B-C-D-**

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1/4/1999, come modificato dall'art. 7 del CCNL del 9.05.2006 possono essere attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzative secondo la disciplina degli artt. 8 e 11 del CCNL del 31.03.1999 e successive modifiche ed integrazioni, specifiche indennità. Per specifiche responsabilità si intendono tutte le attività con potere di firma connesse ai procedimenti istruttorie e ad ogni altro adempimento procedimentale, finalizzati all'adozione del provvedimento finale.

Per la corresponsione di tale indennità il Capo Settore entro il 31/01 di ciascun anno attribuisce – con atto formale – al proprio personale che ritenga idoneo, la responsabilità di un ufficio o di un servizio. L'ammontare dell'indennità viene trimestralmente liquidato a ciascun dipendente, a seguito di valutazione effettuata sulla base dell'allegata scheda, basata su parametri che mirano a definire il grado di complessità connesso alle funzioni attribuite con il provvedimento del Capo Settore.

Gli importi dell'indennità sono i seguenti:

Descrizione delle specifiche responsabilità					Indennità	MAX
MIN						
Responsabilità	di		servizio	(cat.		D)
1.550,00	1.000,00					
Responsabilità	di	una	unità	operativa	(cat.	C)
1.350,00	850,00					
Responsabilità	di	una	unità	operativa	(cat.	B)
1.150,00	700,00					

Il dipendente che, nella valutazione, ottiene un punteggio da 35 a 45 percepirà il massimo dell'indennità, chi otterrà un punteggio da 25 a 34 percepirà il minimo. Non spetta indennità a chi ottiene un punteggio inferiore a 25 punti.

#### **All. all'art. 15 del CCDI**

#### **SCHEDA PER LA CORRESPENSIONE DI INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

1. COLLOCAZIONE NEL SETTORE – MAX PUNTI 12

1.a. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività. Max punti 4
1 2 3 4

1.b. Responsabilità di conseguimento di risultati specifici Max punti 5
1 2 3 4 5

1.c. Capacità di programmare la propria attività operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze assegnati. Max punti 3
1 2 3

2. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA – MAX PUNTI 14

2.a. Abilità nel coordinamento/vigilanza nell'ambito delle materie di propria competenza Max punti 5
1 2 3 4 5

2.b. redazione di schemi di atti e provvedimenti Max punti 5
1 2 3 4 5

2.c. Capacità di iniziativa per la soluzione di problemi e di difficoltà operative Max punti 4
1 2 3 4

3. RELAZIONI CON L'UTENZA E CON ALTRE STRUTTURE – MAX PUNTI 4

3.a. Capacità di relazionarsi con gli utenti ed interagire con altre strutture/soggetti. Max punti 4
1 2 3 4

4. RESPONSABILITA' GESTIONALE – MAX PUNTI 15

4.a. Redazione di pareri istruttori Max punti 5
1 2 3 4 5

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]*

4.b.	Individuazione	quale	responsabile	di	procedimento
Max punti 5					
1	2	3	4	5	

4.c.	Effettiva	partecipazione	a	commissioni	di	gara	e/o	concorso
Max punti 5								
1	2	3	4	5				

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrono responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con provvedimento annuale del Capo Settore con indicazione delle specifiche responsabilità attribuite, sentito il parere del Direttore Generale.

### **Art. 17**

#### **Indennità per particolari categorie di lavoratori di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):

a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, messi con funzione di ufficiale di Ufficiale giudiziario, ai responsabili dei Tributi, al personale che espleta le funzioni di archivistico informatico nonché agli addetti all'ufficio relazioni con il pubblico.

b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro, e sono cumulabili con quelle di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999 solo in presenza di un'effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposte. Pertanto se gli incarichi coincidono deve escludersi la possibilità di cumulo. In tale ultimo caso al dipendente competerà quella di importo maggiore.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è 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 corrispondente.

### **Art. 18 Indennità di turno**

1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.22 del CCNL 14.9.2000.

2. La relativa indennità, determinata a tariffa dal CCNL, compete solo al realizzarsi di tutte le condizioni richieste dal succitato art.22 del CCNL 14.9.2000 e, in particolare, solo per i periodi di effettiva prestazione resa in orario turnato

3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di turnazione predisposto dal competente capo Settore.

4. Al personale che presta servizio in una struttura turnante (ad esempio la Polizia Locale) e svolge la propria attività per 7 giorni settimanali spetta l'indennità di cui al presente articolo per l'intero periodo in cui risulta presente in servizio

### **Art. 19 Compensi previsti da particolari disposizioni di legge.**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1 del CCNL 1.4.1999:

lett.d) proventi da sponsorizzazioni ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza scopo di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi; proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, contributi dell'utenza per servizi pubblici essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse e a garanzia di diritti fondamentali“;

lett.k) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, ovvero: incentivi per la progettazione, incentivi per la pianificazione, compensi per avvocatura, recupero evasione tributi diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario



di lavoro ordinario 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.

2. L'erogazione degli incentivi a favore del personale è strettamente correlata alla effettiva realizzazione degli obiettivi stabiliti dalla legge.

3. Le parti danno atto che, fin quando persisterà il tetto all'ammontare delle risorse decentrate introdotto dall'art.9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010, gli enti aderenti potranno erogare gli incentivi in parola nei limiti stabiliti dalla sentenza n.51/CONTR/11 del 4.10.2011 emessa dalla Corte dei Conti a sezioni riunite in sede di controllo.

#### **Art. 20**

#### **Indennità per orario ordinario di lavoro notturno - festivo festivo / notturno**

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera *d*), del CCNL 1.4.1999, è disciplinato anche dall'art.24, comma 5, del CCNL 14.9.2000.

2. La relativa indennità, determinata a tariffa dal CCNL, compete solo per i periodi di effettivo svolgimento di ordinarie prestazioni lavorative festive, notturne o notturne festive.

3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di articolazione dell'orario di lavoro predisposto dal competente organo dell'ente.

#### **Art. 21**

#### **Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale**

1. L'istituto, previsto dall'art.24, comma 1, del CCNL 14.9.2000, è disciplinato anche dall'art.14 del CCNL 5.10.2001.

2. La relativa indennità, determinata a tariffa dal CCNL, compete solo per i giorni in cui il dipendente, pur avendo diritto al riposo settimanale, a causa di particolari esigenze di servizio viene chiamato a rendere prestazioni lavorative di carattere straordinario.

3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati con riferimento all'attività straordinaria svolta in giorni di riposo settimanale sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente capo Settore.

#### **Art. 22**

#### **Orario di lavoro**

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersioni di risorse e la frammentazione delle

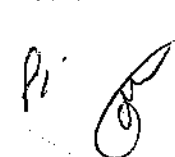
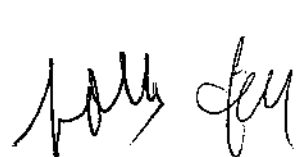
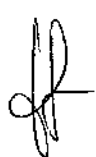
competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione.

2. Ogni mutamento successivo all'orario vigente dovrà essere oggetto di informativa sindacale.
3. Resta confermata la riduzione a 35 ore settimanali per il personale turnista o soggetto ad articolazione e/o rotazione dell'orario di lavoro, addetto in strutture con servizi anche inferiore alle 11 ore giornaliere. Il regime orario per detto personale è fissato in 6 ore giornaliere dal lunedì al sabato con un recupero di un giorno ogni sei settimane.
4. Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici e vincolati, e comunque nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico, è concessa una flessibilità in entrata ed in uscita di 30' in anticipo o in posticipo rispetto all'orario di servizio 7,30 – 14,00 e per il rientro del martedì 15,45 – 19,15.
5. Il responsabile del settore individua per il personale assegnato motivati e specifici casi di esclusione, in tutto o in parte, anche temporaneamente, dal godimento del beneficio di cui al comma precedente, per particolari esigenze di servizio o per modalità dell'attività assegnata o per temporanee carenze di organico in occasione delle ferie estive o simili. Il dirigente/responsabile dell'area/settore dovrà in tal caso adottare apposito atto motivato e dare contestuale comunicazione alle OO.SS.
6. Eventuali debiti orari vanno mensilmente recuperati nell'ambito delle fasce di flessibilità, o in giornate appositamente prestabilite. Per i crediti orari si applica lo stesso principio, fatto salvo quanto previsto all'art. 23 del presente contratto (banca delle ore).

### Art. 23

#### Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.
2. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario sono espressamente autorizzate dai competenti capi settore.
3. Ai sensi dell'art.38, comma 3, del CCNL 14.9.2000, e tenuto conto anche di quanto previsto in materia dall'art.5, comma 3, del D.Lgs. 66/2003, il limite massimo annuo individuale di cui all'art.14, comma 4, del CCNL 1.4.1999 (n.180 ore) può essere elevato in sede di CCDI economico annuale, per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi



istituzionali e con riguardo ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, a 250 ore annue.

4. Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, e quello prestato in occasione di consultazioni elettorali non concorre, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del CCNL 14.9.2000, ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999.

5. I compensi per lavoro straordinario vanno liquidati sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio nei limiti della autorizzazione preventiva rilasciata dal competente capo Settore.

Per i servizi svolti dal personale della P.L., per i quali è d'obbligo l'impiego del lavoro straordinario, per eventi imprevedibili e non quantificabili temporalmente, lo straordinario può essere autorizzato dal Capo Settore contestualmente al suo svolgimento.

#### **Art. 24**

##### **Banca delle ore**

1. Al fine di consentire al personale di fruire, a richiesta, di permessi compensativi in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese a seguito di espressa autorizzazione del competente capo settore, è istituita la banca delle ore.

2. La fruizione dei permessi compensativi in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario preventivamente autorizzate dal Capo Settore, va assicurata dal lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le risorse finanziarie corrispondenti alle ore di straordinario nell'anno A che confluiscono nella banca delle ore dell'anno B, vengono accantonate in attesa di conoscere le opzioni del dipendente (pagamento o riposo compensativo).

4. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B rappresentano una economia e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.

5. Le stesse risorse non vanno ad incrementare la disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivate dalla disciplina dell'art. 15 del CCNL dell'1.04.99.

6. Il limite complessivo annuo fruibile da ciascun lavoratore a titolo di permesso compensativo è fissato in 50 ore. Tale limite non si applica al personale operatore dell'Asilo Nido

#### **Art. 25**

##### **Sviluppo delle attività formative**

1. Gli enti promuovono e favoriscono forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale.

2. L'attività formativa è finalizzata a garantire che ciascun lavoratore acquisisca le specifiche attitudini culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito delle strutture cui è assegnato, ed a fronteggiare i processi di riordinamento istituzionale e di ristrutturazione organizzativa.

3. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno perciò assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità, per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

4. Al perseguimento delle suddette finalità vengono destinate, annualmente, le risorse di bilancio che il CCNL e la legge consentono.

5. La quantificazione delle risorse da destinare alle attività formative deve essere definita in base all'analisi dei fabbisogni formativi presso ciascun settore, sulla base di una rotazione del personale dell'Ente, favorendo la formazione correlata ad obblighi di legge.

6. Le risorse destinate allo sviluppo delle attività formative e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del CCNL 1.4.1999, al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

#### **Art. 26**

#### **Ambiente di lavoro**

1. L'ente, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:

- il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
- la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro;
- la prevenzione delle malattie professionali.

2. Per mezzo del medico competente di cui al D.Lgs. 81/2008 l'ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.

3. L'ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili, anche mediante la rigorosa osservanza delle disposizioni sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

4. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'ente stanziava, annualmente, apposite risorse di bilancio.

#### **Art. 27**

#### **Innovazione degli assetti organizzativi**





1. L'evoluzione normativa, lo sviluppo tecnologico e l'applicazione del principio di sussidiarietà nell'erogazione dei servizi, possono richiedere anche l'adeguamento dell'assetto organizzativo dell'ente e la reingegnerizzazione dei procedimenti utilizzati.

2. Ritenendo che l'attuazione degli interventi di razionalizzazione delle procedure, revisione organizzativa ed innovazione tecnologica si ripercuota sensibilmente sulla qualità del lavoro e le singole professionalità, ingenerando disorientamento nel personale chiamato ad espletare nuovi compiti per i quali non possiede una specifica preparazione, si conviene di governare detti processi attraverso:

- la valorizzazione delle potenzialità attitudinali del personale dell'ente;
- la razionale individuazione delle figure professionali da assegnare alle strutture organizzative nelle varie posizioni di lavoro;
- la definizione delle procedure volte a garantire, anche mediante iniziative di riqualificazione ed aggiornamento professionale, il completo recupero produttivo del personale interessato da modifiche del profilo originario.

3. Le rappresentanze sindacali vanno preventivamente informate in ordine agli interventi da attuare.

#### **Art. 28**

#### **Gestione delle eccedenze di personale**

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'ente è operata con l'osservanza delle procedure, e nel rispetto dei tempi, previsti dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art. 34 del decreto stesso.

2. Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turnover, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.

#### **Art. 29**

#### **Lavoro temporaneo**

In relazione a quanto disposto dall'art.2, comma 6, del CCNL 14.9.2000, nonché dagli artt.20-21-22-23-24-25-26-27-28 e 86, comma 9, del D.Lgs. 276/2003 in materia di somministrazione di lavoro a tempo determinato, si conviene che, in caso di attivazione dell'istituto i lavoratori interessati, data la peculiare tipologia prestazionale, non debbano essere coinvolti in programmi o progetti di produttività e quindi restare esclusi dai connessi compensi incentivanti.

#### **Art. 30**

## **Contratto di formazione e lavoro**

In relazione a quanto disposto dall'art.3, comma 11, del CCNL 14.9.2000 si conviene che, nel caso di attivazione dell'istituto, i lavoratori interessati hanno diritto al trattamento accessorio previsto nell'apposito progetto formativo che deve contenere anche le risorse per il relativo finanziamento.

### **Art. 31**

#### **Rapporto di lavoro a tempo parziale**

In relazione a quanto disposto dall'art.6, comma 10, del CCNL 14.9.2000 si conviene che il trattamento accessorio spettante al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale debba essere sempre attribuito in misura proporzionale al regime orario ridotto.

### **Art. 32**

#### **Pari opportunità**

L'amministrazione si impegna a garantire, in concreto, le condizioni per una parità sostanziale nell'evoluzione professionale e retributiva delle lavoratrici e dei lavoratori del comune, nel senso di una effettiva e piena realizzazione dei propri diritti, al di là del mero rispetto formale delle disposizioni legislative e contrattuali in materia. Tutto ciò attraverso la progressiva e continua azione di rimozione di tutti quegli elementi della disciplina del rapporto di lavoro e di tutti quei comportamenti gestionali che potrebbero, anche in via di fatto, determinare il crearsi di situazioni di oggettiva discriminazione o svantaggio a danno dei lavoratori e delle lavoratrici.

A tal fine verrà costituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, previsto dall'art. 57 del D.Lgs. n. 165/01 e ss.mm.ii.

### **Art. 33**

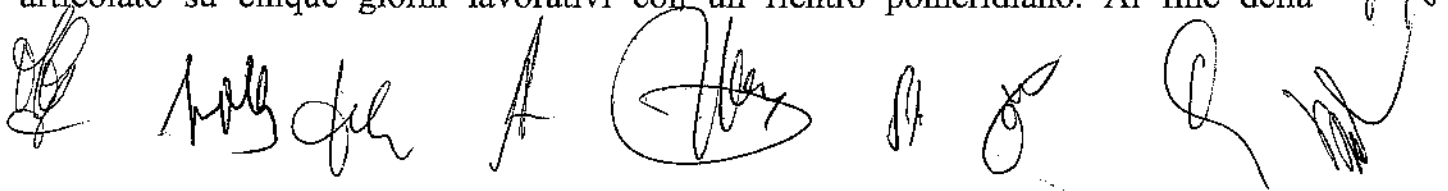
#### **Mobilità interna e mobilità esterna**

La mobilità interna è disciplinata dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. La mobilità esterna è disciplinata dall'art. 30 del D.lgs. n. 165/01 come modificato dal D.lgs. n. 150/09.

### **Art. 34**

#### **Buoni pasto**

1. Il buono pasto, previsto dall'art. 46 del CCNL del 14.09.00, spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, il cui orario di lavoro è articolato su cinque giorni lavorativi con un rientro pomeridiano. Al fine della

A series of handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a large signature on the right side.

fruizione del buono pasto l'orario di lavoro non dev'essere inferiore alle nove ore. Ha diritto al buono pasto il dipendente che nel corso della giornata di rientro abbia usufruito di un permesso breve non superiore ad un'ora risultante dal rilevatore automatico delle presenze, per un massimo di sei volte nel corso dell'anno solare.

Ha, altresì, titolo all'attribuzione del buono pasto il personale di altri enti utilizzato/distaccato/ comandato presso il comune, che presta servizio in questo ente con la medesima articolazione dell'orario lavorativo e al personale il cui orario di lavoro è articolato su sei giorni settimanali per le seguenti ipotesi autorizzate o certificate dal Capo Settore di appartenenza:

- Autisti scuolabus in occasione di visite di istruzione o attività similari autorizzate dell'Amministrazione;
- Polizia Locale e personale dell'Asilo Nido comunale in occasione di servizi indifferibili che comportino il rientro pomeridiano.

2. Ferma restando l'osservanza dell'orario di lavoro, ai fini della fruizione del buono pasto la pausa pranzo non può essere inferiore a trenta minuti e superiore a due ore.

3. Il buono pasto non può essere attribuito:

- ai dipendenti in missione, i quali possono usufruire del rimborso spese per la missione, comprensive del rimborso per il pasto;
- ai dipendenti che prestano servizio in posizione di comando o distacco presso altri enti.

4. Il valore del buono pasto è di € 5,16 e non può in ogni caso superare il limite di cui all'art. 5 comma 7 del D.L. n. 95/12.

5. L'attribuzione del buono pasto non può in ogni caso essere sostituita dalla corresponsione dell'equivalente in denaro.

### **Art. 35**

#### **Messi notificatori**

1. Le parti concordano di destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notifica di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

2. All'uopo, l'Ente si impegna a disciplinare la materia secondo i dettami della giurisprudenza e degli orientamenti applicativi dell'Aran.

### **Art. 36**

#### **Assemblee**

La Rappresentanza sindacale unitaria e le Organizzazioni Sindacali firmatari del CCNL e del presente Contratto collettivo decentrato integrativo comunicheranno, almeno tre giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.

L'assemblea potrà interessare le generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali.

L'Amministrazione fornirà, idonei locali per lo svolgimento, che potrà aver luogo nell'ambito dell'orario di lavoro.

Ogni dipendente ha diritto a partecipare alle assemblee sindacali nel limite di dodici ore annue pro-capite. A tal fine dovrà fare risultare la propria partecipazione all'assemblea inserendo il tesserino magnetico nell'apposita apparecchiatura di rilevazione delle presenze utilizzando il codice predisposto. Viene garantito il tempo utile necessario ad ogni lavoratore per raggiungere il luogo ove si tiene l'assemblea

### Art. 37

### Regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi essenziali.

#### Definizione dei contingenti minimi

In riferimento ai servizi essenziali indicati all'art.1 delle norme di garanzia del C.C.N.L. stipulato il 6.7.1995, sono individuati i seguenti contingenti di personale che svolgeranno attività lavorativa anche in caso di sciopero, suddivisi come segue per servizi e categorie:

Servizio o ufficio	Contingenti
Servizio Stato Civile	1 ufficiale di Stato civile –
Servizio elettorale	Ove vengano proclamati scioperi nel periodo elettorale, l'esonero riguarda tutto il personale in servizio presso l'ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale, anche se assegnato da altri uffici o servizi
Servizi Cimiteriali	1 Necroforo – Ctg.B – In caso di assoluta necessità ,il Capo settore potrà chiamare in servizio un ulteriore contingente in reperibilità
Servizi di Polizia Municipale	A) 1 Specialista di vigilanza – Ctg. D (o 1 Ispettore di P.L. –Ctg. C) e2 Agenti ctg.C B) 1 Specialista di vigilanza e 2 Ispettori di P.L. –Ctg. C C) 3 Ispettori di P.L.- Ctg.C -
Servizi di Manutenzione Protezione Civile	1 Istruttore tecnico – Ctg. C o 1 Geometra Ctg. C

I responsabili dei settori, in occasione di ogni sciopero, individuano con propri provvedimenti i nominativi del personale inclusi nei contingenti come sopra definiti. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore successive alla ricezione della comunicazione da parte del Capo Settore, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile.

Con gli stessi provvedimenti i Capi Settore dovranno stabilire l'organizzazione del personale individuato facente parte del contingente. Non può essere autorizzato lavoro straordinario nella giornata di sciopero.

Il provvedimento dovrà essere comunicato a cura dei responsabili di settore, alle organizzazioni sindacali locali, ai singoli interessati, e al Sindaco e dovrà essere affisso all'Albo entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero.

Contemporaneamente i responsabili di settore comunicheranno agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nel Comune i tempi, le modalità dello sciopero e delle prestazioni dei servizi essenziali .

Alla fine dello sciopero dovranno rendere nota la riattivazione dei servizi e comunicare all'Ufficio personale e all'Ufficio di Ragioneria i nominativi dei dipendenti che hanno partecipato allo sciopero per le trattenute da effettuare.

### **Art. 38**

#### **Altre materie demandate alla contrattazione decentrata**

1. Le altre materie demandate alla contrattazione decentrata, ed in particolare il telelavoro (art.1, comma 10, del CCNL 14.9.2000) ed il trattamento di trasferimento (art.42, comma 2, del CCNL 14.9.2000), attengono ad istituti di cui non è prevista l'attivazione, quanto meno a medio termine, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro degli enti destinatari del presente contratto.

2. Pertanto si conviene, anche in considerazione della notevole variabilità del quadro normativo di riferimento, di rinviare la definizione dei relativi aspetti disciplinatori all'eventuale momento in cui essi dovranno essere concretamente attivati.

### **Art. 39**

#### **Clausola di rinvio**

Per quanto non previsto dal presente contratto, si fa rinvio alle clausole e disposizioni previste in materia dai CCNL e dalle leggi nel tempo vigenti.

**Fonti iniziali**

Elementi di certezza (Art. 31 c. 2 CCNL 22/01/2004)			
art.15 lett. A (CCNL 01/04/1999)		€	184.501,71
art.15 lett. B (CCNL 01/04/1999)		€	11.779,32
art.15 lett. C (CCNL 01/04/1999)		€	14.633,88
art.15 lett. F (CCNL 01/04/1999)		€	-
art.15 lett. G (CCNL 01/04/1999)		€	14.829,86
art.15 lett. H (CCNL 01/04/1999)		€	774,69
art.15 lett. L (CCNL 01/04/1999)		€	-
art. 14 c.1 (CCNL 01/04/1999) (incremento per riduz. straordinario 2013)		€	1.176,00
art. 4 c. 1 c.c.n.l. 5/10/01		€	19.643,17
art.4 c.2 c.c.n.l.5/10/01 (anzianità ed assegni ad personam (pers.cessato)		€	11.602,90
<b>Totale elementi di certezza</b>		<b>€</b>	<b>258.941,53</b>
<b>Elementi variabili (Art. 31 c. 3 CCNL 22/01/2004)</b>			
art.17 c. 5 (CCNL 01/04/1999) economie anno precedente		€	17.583,59
art.15 lett.e (CCNL 01/04/1999)		€	3.482,80
art.15 lett.k piano rec. evas. Ici		€	8.835,93
art.15 c.2 (0,40% - massa salariale rif. 1997)		€	6.905,54
art.15 c.1 sez.d) lett.c (contributo utenza per uso Auditorium - Biblioteca)		€	2.750,00
<b>totale elementi variabili</b>		<b>€</b>	<b>39.557,86</b>
<b>totale</b>		<b>€</b>	<b>298.499,39</b>
Decurtazione consolidata - Fondo 2014 (L.147/13 comma 456 - mancata proroga art.9 c.2 bis			€ 2.973,28
<b>Totale</b>		<b>€</b>	<b>295.526,11</b>

Lavoro Straordinario	€ 10.000,00
<b>totale</b>	<b>€ 10.000,00</b>

**COMUNE DI SANT'AGATA LI BATTIATI**  
**PROVINCIA DI CATANIA**

**IPOTESI DI DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2015**

**€ 295.526,11**

1) Progressione orizzontale anni 99/01/02/04/10 - costo mantenimento **€ 109.710,05**

2) Indennità di comparto **€ 35.995,80**

3) Salario accessorio

Affari Generali	€ 960,00	(disagio x 3 unità)	
SS.DD.	€ 1.776,76	(reperibilità x 2 unità)	
Lavori Pubblici	€ 3.470,88	(reperibilità x 4 unità)	
P. Istruz. - Sport - Turismo	€ 2.310,00	(rischio e disagio x 7 unità)	
	€ 10.399,91	(Indennità educatori Asilo Nido art.31 CCNL del 14/9/00)	
Polizia Municipale	€ 43.800,00	(turnazione - reperibilità -festivi- art. 14)	
	<b>Totale</b>		<b>€ 62.717,55</b>

4) Indennità di responsabilità (cat. B-C-D) mesi 12 **€ 39.041,62**

5) Indennità specifiche responsabilità **€ 2.100,00**

6) Piano recupero evasione ici **€ 8.835,93**

7) Contribuito utenza per uso Auditorium e Biblioteca **€ 2.750,00**

8) Indennità maneggio valori (economato/buoni pasto/carte identità) **€ 900,00**

**TOTALE € 53.627,55**

**TOTALE € 262.050,95**

**Residuo € 33.475,16**

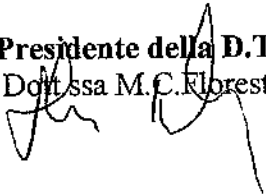
- Vista la deliberazione G.M. n.115 del 17.12.2015 con cui il Segretario Generale – quale Presidente della Delegazione Trattante – viene autorizzata alla sottoscrizione del CCDI;
- Vista la bozza del CCDI firmata in delegazione trattante nella seduta del 21.12.2015;
- Rilevato che è stato dato il parere del Collegio dei Revisori dei Conti (con verbale n. 22 del 23.02.2016 ed assunto al ns/prot. n. 3595/2016).

Si procede alla sottoscrizione definitiva del CCDI da parte della delegazione trattante.


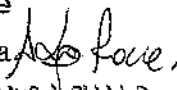
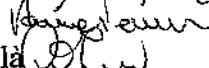

Sant'Agata li Battiati, 10 Marzo 2016

**LA PARTE PUBBLICA**

Presidente della D.T.  
Dott.ssa M.C. Floresta



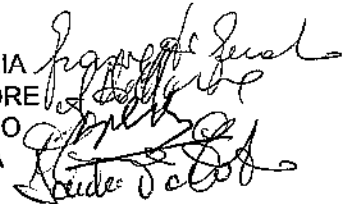
**COMPONENTI**

Capo Settore I° - Dott.ssa V. Elia   
 Capo Settore II° F.F. - Dott.ssa A. La Rocca   
 Capo Settore VI° - Dott.ssa A. Pennisi   
 Capo Settore VII° - Dott.ssa C. Facciola 

**LA PARTE SINDACALE**

**RSU**

Sig.ra DI GUARDO GRAZIA  
 Sig. DI MAURO SALVATORE  
 Sig. SCRIPILLITI ROSARIO  
 Sig.ra MUSUMECI GIULIA  
 Sig. SCUDERI PAOLO



**RAPPRESENTANTI PROV.LI**

Sig.ra I. Filogamo (CGIL)  
 Dott. M. Maccarrone (CISL)  
 Dott. V. Gullo (DICCAP)

