Prot del 20/02/17 N.120

COMUNE DI RICIGLIANO

(PROVINCIA DI SALERNO)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del comune di Ricigliano

VERBALE

In data 19 gennaio 2017 presso la residenza Municipale del Comune di Ricigliano ha avuto luogo l'incontro tra:

La delegazione trattante di Parte Pubblica:

Presidente Segretario Comunale dott.ssa Paola Dello Iacono _____

Componenti:dott.ssa Mariapia Carleo _____

La delegazione sindacale provinciale rappresentativa all'interno dell'ente:

Organizzazione sindacale FP-CGIL Pasquale Fernicola ASSENTE

Organizzazione sindacale CISL-FP Miro Amatruda _____

Organizzazione sindacale UIL-FPL Carlo Astone _____

R.S.U. Comune di Ricigliano Cristoforo Donato Bagnuolo _____

R.S.U. Comune di Ricigliano Vincenzo Giglio _____

R.S.U. Comune di Ricigliano Donato Parrilli ASSENTE

R.S.U. Comune di Ricigliano Onofrio Pascente _____

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, per l'anno 2015 nel rispetto delle Direttive impartite dalla Giunta Comunale con delibera n. 59 del 26.11.2015

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente degli enti locali per gli anni 2015-2017 aggiornato al D.lgs. 150/2009 – **Parte normativa**

Premessa

Premesso che:

- l'art.40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. che dispone che "*la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali*", richiama l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
  - all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il **sistema della relazioni sindacali,** nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
  - all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;
  - all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce **obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto**;
- l'art. 45, c. 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, *lett. b)*, del d.lgs. n. 150 del 2009, che stabilisce che ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione:
  a) della *performance* individuale;
  b) della performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
  c) dell'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute o con specifiche responsabilità;
- gli artt.15 del CCNL del 1.4.99 e 31 c 2 del CCNL 22/01/2004 stabiliscono le modalità di quantificazione delle risorse decentrate e l'art.17 del CCNL del 1.4.99 dispone le modalità di utilizzo delle risorse decentrate;

Considerato che:

- la presente intesa, raggiunta in ordine alle modifiche apportate dal D.Lgs.150/09 cd "Decreto Brunetta" e alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di definire a livello minimale, in considerazione del numero dei dipendenti, gli istituti di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede legislativa e di contrattazione nazionale;
- la stessa dovrà riferirsi a **tutti gli istituti contrattuali** rimessi al suddetto livello di contrattazione (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

tutto ciò premesso;
le parti convengono:

Art. 1
Finalità

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI), nel rispetto delle disposizioni e dei principi del D.lgs. 150/2009 e s.m.i., intende individuare i principi e i criteri fondamentali per la gestione e lo sviluppo delle risorse umane del Comune di Ricigliano, al fine di:
   - garantire un elevato grado di efficienza e produttività nell'erogazione dei servizi resi all'utenza e nel perseguimento degli obbiettivi strategici propri dell'Amministrazione;
   - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;

- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- assicurare parità e pari opportunità tra uomini e donne, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs.n.°165/2001, impedendo ogni forma di discriminazione nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro.

Art. 2

Ambito di applicazione e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 01.04.1999 e s.m.i., così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004 e s.m.i, si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Ricigliano, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
2. Con il presente CCDI sono disciplinate tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione del presente atto ed ha validità per **gli anni 2015 – 2017.**
4. Fermo quanto previsto al comma 2, il presente contratto conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del contratto successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. In tal caso, le parti si riservano di riaprire il confronto qualora in sede di verifica annuale si accerti la necessità di specificare ulteriormente alcuni punti del CCDI.
   Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
   - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
   - la volontà delle parti di rivederne le condizioni;
   - sottoscrizione di un nuovo CCNL.
5. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e dei 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.

Art. 3

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

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

a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

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

2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4

Relazioni Sindacali

1. E' riconosciuta quale esigenza primaria la definizione di un sistema di relazioni sindacali che persegua il miglioramento della qualità dei servizi. A tale scopo, nel rispetto della distinzione dei ruoli e della reciproca autonomia, il confronto tra Amministrazione e soggetti sindacali è ritenuto essenziale, anche al fine di valorizzare le risorse umane e di assicurare una organizzazione del lavoro flessibile, rivolti a perseguire gli obiettivi di soddisfazione delle esigenze della comunità locale.

2. Il sistema di relazioni sindacali si sviluppa su due livelli: la contrattazione collettiva decentrata integrativa di Ente e l'informazione (preventiva o successiva), negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge e nelle sole materie espressamente individuate dai CC.NN.LL. del Comparto Regioni/Autonomie Locali.

Art. 5

Materie oggetto di contrattazione

1. La contrattazione integrativa non ha titolo a trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL; le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL; il contratto integrativo non può violare in alcun modo i vincoli derivanti dal CCNL; il contratto integrativo non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.
2. L'art. 4, comma 4, del CCNL dell'1/4/1999 elenca una serie di materie oggetto di contrattazione che devono essere riviste alla luce delle novità dettate dal D.Lgs.n.150/2009, delle indicazioni dell'Aran e delle circolari n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 del Dipartimento della funzione pubblica, nonché della circolare n. 25/2012 della Ragioneria generale dello stato, emanata d'intesa con il Dipartimento funzione pubblica.
3. Considerato che le materie oggetto di sola partecipazione possono prevedere, per disposizione dei CCNL, la previa informazione e considerato che a seguito del blocco della contrattazione nazionale non sono stati aggiornati i CCNL, si ritiene, nel rispetto dei principi di buona fede, che tutte le materie oggetto di partecipazione siano soggette alla previa informazione;
4. In attuazione del disposto del D.lgs. 150/2009 la concertazione si intende sostituita con la consultazione;
5. Sono comunque oggetto di consultazione le questioni relative agli esuberi e ai processi di mobilità;
6. Quando, a seguito di informazione, le OO. SS. richiedano un incontro l'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999 entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta, salva diversa intesa tra le parti.
7. Di ogni seduta deve essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione

Art. 6

Interpretazione autentica delle clausole controverse

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

Art. 7

Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004

1. Prima dell'avvio della contrattazione, l'ente deve procedere alla quantificazione delle risorse decentrate secondo le indicazioni degli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004. La quantificazione delle risorse, in quanto tale, non è materia di contrattazione, ma spetta in via esclusiva all'ente, in osservanza delle disposizioni di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 22 gennaio 2004.
2. Le risorse decentrate si distinguono in:
   a. risorse stabili ex art. 31, c. 2, aventi carattere di certezza e stabilità e destinate a finanziare istituti contrattuali aventi carattere di continuità, quali le progressioni economiche e l'indennità di comparto;
   b. risorse variabili ex art. 31, c. 3, aventi il carattere di eventualità e variabilità destinate, unitamente ad ulteriori ed eventuali risorse stabili residue dopo l'utilizzo di cui alla lettera a), al finanziamento dei rimanenti istituti contrattuali di cui all'art. 17 del CCNL 01.04.1999 e s.m.i.. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità (progressioni verticali ed indennità di comparto).
3. A partire dal 1 gennaio 2015, tenuto conto della mancata riproposizione dei vincoli dettati dal D.L.n.78/2010, la decurtazione annuale deve essere di *importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo*: ciò significa che gli importi decurtati, per il periodo 2011-2014, costituiscono

il parametro sulla cui base effettuare la riduzione delle risorse destinate ~~alla~~ contrattazione decentrata a decorrere dal 2015. Sulla base di questa disposizione la costituzione del fondo del 2015 deve riprodurre quella del 2014 per la parte stabile. Esso può essere incrementato nella parte stabile solamente per le seguenti ragioni:

- RIA dei dipendenti cessati nel corso del 2014;
- assegni ad personam in godimento da parte dei dipendenti cessati nel 2014;
- differenziale sulle progressioni economiche degli aumenti contrattuali.

4. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1.4.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili con atto della Giunta Comunale, nel rispetto delle vigenti limitazioni normative e dei presupposti contrattuali collettivi e delle effettive capacità di bilancio del Comune; questo incremento deve essere motivato in relazione alla realizzazione di risparmi provenienti da razionalizzazioni organizzative ovvero dalla destinazione alla realizzazione di specifici obiettivi di produttività e qualità dei servizi; gli organismi di valutazione o di controllo interno devono verificare la provenienza e/o la destinazione di tali risorse.
5. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti, l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

Art. 8
Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario è individuato secondo quanto stabilito dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999.
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).
3. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.
4. 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, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

Art. 9
Disciplina della banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite individuale annuo stabilito dall'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. 01/04/1999, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Funzionario responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero di cui intende usufruire con riposo compensativo. Con cadenza trimestrale verrà elaborato un prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, con indicazione di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
4. In caso di prestazione di lavoro straordinario con riconoscimento a maggiorazione, come disciplinato dall'art. 38 del CCNL 14/09/2000, saranno, comunque, liquidate le indennità maturate per maggiorazione sulle ore accantonate per riposo compensativo.

Art. 10
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, il fondo annuale costituito con le risorse stabili e variabili, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni) sarà destinato a finanziare i seguenti istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, in osservanza di specifici criteri:
   - compensi e indennità varie: le risorse decentrate sono attribuite ai dipendenti in base alla tipologia e all'organizzazione dei servizi erogati, all'assunzione di specifiche responsabilità, alle mansioni cui il personale stesso è adibito in virtù del relativo inquadramento contrattuale e professionale e all'effettiva prestazione lavorativa. Rientrano in tale tipologia gli istituti di cui all'art. 17, comma 2, del CCNL 01.04.1999, quali l'indennità di turno, l'indennità di reperibilità, l'indennità di rischio, l'indennità maneggio valori, il compenso per attività disagiate, l'indennità per specifiche e particolari responsabilità di cui alle lettere f) ed i) del citato art. 17, comma 2;
   - risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale (c.d."produttività"): i premi individuali saranno graduati in proporzione alle risultanze della valutazione individuale. Le risorse del fondo destinate alla produttività, ove stanziate compatibilmente con le capacità finanziarie dell'Ente, sono quelle di cui all'art. 15, commi 2 e 5, del CCNL 1.4.1999;
   - progressioni economiche del personale dipendente all'interno della categoria (c.d."progressioni orizzontali"): saranno effettuate sulla base delle disposizioni di legge vigenti e delle risorse economiche disponibili nello specifico fondo..

Art. 11
Compensi e indennità varie

Indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00. In particolare:
   - 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 avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
   - i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
   - i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
   - al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
     - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
     - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
     - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
   - l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
2. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti al finanziamento di tale istituto, determinata sulla base della quota delle risorse a medesimo titolo erogata l'anno precedente e risultante a consuntivo.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai turni effettuati nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di turnazione predisposto dal competente caposettore.
4. Attualmente il solo servizio di Polizia Municipale è effettuato su turni.

Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000:
   - è corrisposta al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
   - è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41del 22.1.2004);
   - compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile;
   - è liquidata mensilmente.
2. Per lavori a rischio si intendono quelle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale quali:
   - conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore ecc.;
   - lavori di manutenzione stradale;
   - impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, scottature, ecc, anche non permanenti;
   - svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente.
3. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai responsabili dei settori.
4. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti al finanziamento di tale istituto, determinata sulla base della quota delle risorse a medesimo titolo erogata l'anno precedente e risultante a consuntivo

Indennità di disagio

1. L'istituto, previsto dall'art. 17, comma 2, lettera e), del CCNL 1.4.1999, è applicabile solo nei confronti del personale appartenente alle categorie A-B-C, che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale 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 senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
4. In via sintetica per lavoro disagiato si intende il lavoro prestato in condizioni e in tempi che incidono sfavorevolmente, in forma diretta o indiretta, sulla vita psico – fisica del dipendente compresa la sfera affettiva e del tempo libero, ivi compresa la disarticolazione dell'orario di lavoro anche a cadenza plurisettimanale.

   Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e

relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

5. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad un importo mensile lordo di **€ 30,00**. Tale importo è corrisposto 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.
6. Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del responsabile del settore, il quale segnala, sulla base dei criteri sopra definiti per individuare le mansioni disagiate, i nominativi del personale che, esercitandole, accede all'indennità provvedendo, al contempo, in modo motivato, alla graduazione della stessa nei limiti minimi e massimi sopra definiti.
7. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti al finanziamento di tale istituto, determinata sulla base della quota delle risorse a medesimo titolo erogata l'anno precedente e risultante a consuntivo.

Indennità di reperibilità

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;
   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;
   g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità
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. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.
4. I compensi spettanti al personale viene erogato annualmente, in un'unica soluzione, preferibilmente entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione, sulla base del piano di reperibilità predisposto dal competente Responsabile di Area/Settore e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio.
5. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti al finanziamento di tale istituto, determinata sulla base della quota delle risorse a medesimo titolo erogata l'anno precedente e risultante a consuntivo.

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori nella misura riportata nella tabella sotto riportata e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).
2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato).

3. L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.
4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliere ed un massimo di €.1,55:

VALORI ANNUI MANEGGIATI	IMPORTO INDENNITA'
Fino ad € 1.000,00	€ 0
Da € 1001,00 ad € 3.000,00	€ 0,52
Da € 3,001,00 a € 10.000,00	€ 0,75
Da 10.001,00 a € 25.000,00	€ 1,00
Oltre 25.001,00	€ 1,55

5. La liquidazione dell'indennità maneggio valori è effettuata annualmente.
6. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti al finanziamento di tale istituto, determinata sulla base della quota delle risorse a medesimo titolo erogata l'anno precedente e risultante a consuntivo.

Indennità per orario ordinario di lavoro festivo-notturno-festivo notturno

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo - notturno, in applicazione dell'art.24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
   - in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
   - in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
2. In applicazione dell'art.24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000, come sostituito dall'art.14, comma 1 del CCNL 5.10.2001, al personale che, per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, deve essere corrisposta, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2 lett. b) con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di articolazione dell'orario di lavoro predisposto dal Responsabile di Area/Settore ovvero dal competente organo dell'Ente.
3. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti al finanziamento di tale istituto, determinata sulla base della quota delle risorse a medesimo titolo erogata l'anno precedente e risultante a consuntivo.

Indennità per particolari responsabilità (art. 17, co. 2, lett. i), CCNL 1.4.1999

1. Le particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i), come modificato dall'art.36 del CCNL 22.01.2004 e dall'art.7 del CCNL del 09.05.2006, sono attribuite ai dipendenti delle categorie B, C e D formalmente investiti delle funzioni di seguiti specificate:
   a) personale rivestente la qualifica di ufficiale di stato civile;
   b) personale rivestente la qualifica di ufficiale di stato anagrafe;
   c) personale rivestente la qualifica di ufficiale elettorale;
   d) personale rivestente la qualifica di messo notificatore con funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
   e) personale rivestente la qualifica di responsabile dei tributi;
   f) personale con compiti di responsabilità affidati quali archivisti informatici;
   g) personale addetto all'URP;
   h) formatori professionali;
   i) personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. Ai dipendenti a cui sono attribuiti compiti per particolari responsabilità di cui al comma precedente lett. a), spetta il compenso annuo lordo di **€ 300,00**.
3. Al fine di evitare l'erogazione di più incentivi per l'espletamento delle medesime funzioni, le indennità di cui al presente articolo e quelle erogabili ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.1999 possono cumularsi, con provvedimento motivato del Responsabile di Settore, solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità delle causali giustificative in ragione delle quali i

diversi compensi sono corrisposti. Nel caso in cui, viceversa, gli incarichi coincidano, al dipendente competerà solamente l'indennità di importo maggiore.

4. Il riconoscimento dell'indennità avviene sulla base delle funzioni sopra individuate comprovate in atti, e, in caso di part-time o di attribuzione-cessazione di dette funzioni in corso d'anno, è rapportata al tempo lavorato. La suddetta indennità non compete agli incaricati di Posizione Organizzativa.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, sulla base di apposita determinazione del Responsabile di Area/Settore al quale è assegnato il relativo personale.
6. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti a finanziamento di tale istituto, in base al numero dei soggetti incaricati e al valore massimo economico attribuito cadauno.

Attribuzione di incarichi di specifiche responsabilità (art. 17, co. 2, lett. f), CCNL 1.4.1999

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 che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500,00.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. Per la disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità, all'inizio di ciascun anno solare e sulla base delle risorse disponibili, i responsabili dei settori adottano provvedimenti organizzativi motivati che individuano, per l'anno di riferimento, i destinatari dei compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità e ne fissano la decorrenza. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento del Responsabile del Settore a cui è assegnato il dipendente.
4. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità.
5. L'individuazione dei soggetti cui è assegnata tale indennità, nonché la determinazione dell'ammontare della stessa, è effettuata con provvedimento del responsabile di settore o, in sua assenza, del segretario comunale.
6. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, che ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto sono da valutare le tipologie di responsabilità come da scheda allegata in calce.
7. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate al comma 6.
8. 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.
9. 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.
10. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili a partire dal 1 gennaio 2015.

Art. 12

Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.

2. L'attribuzione al personale del premio incentivante la "produttività" di cui all'art. 17, comma2, lett. a) del CCNL 01.04.1999 e s.m.i., è correlata ad effettivi incrementi della medesima produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e al grado di apporto individuale dei dipendenti, rilevato mediante valutazione delle prestazioni individuali operato dal competente Responsabile in applicazione dei criteri definiti nel vigente sistema di valutazione e misurazione della performance del personale dell'Ente.
3. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore.
4. L'Ente, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valuta la performance del personale con funzioni dirigenziali e del personale dipendente sulla base di un sistema di valutazione, adottato con deliberazione di Giunta Comunale.
5. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
6. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti a finanziamento di tale istituto, in via residuale dopo aver operato la quantificazione degli istituti di cui agli articoli successivi.
7. Sino all'adozione del suddetto sistema di valutazione si conviene che, nel caso l'Ente sia privo di qualunque disciplina, non potrà erogare gli incentivi al personale.

Art.13
Incentivazione di specifiche prestazioni o risultati

1. L'istituto, previsto dall'art. 17, comma 2, lettera g), del CCNL 1.4.1999, riguarda la disciplina per l'utilizzo delle risorse finanziarie che espresse disposizioni legislative destinano all'incentivazione del personale che abbia reso specifiche prestazioni ovvero conseguito specifici risultati.
2. Si conviene che l'istituto, rappresentato principalmente dagli incentivi connessi alla progettazione, al recupero dell'evasione fiscale, all'attività di avvocatura ed ai risparmi di spesa derivanti dalle sponsorizzazioni, debba trovare compiuta disciplina in un apposito Regolamento. Nel Regolamento devono confluire tutte le eventuali previgenti discipline in modo da costituire, per le varie fattispecie incentivanti, un unico testo disciplinatorio coordinato ed aggiornato alla luce sia del presente contratto, che dei più recenti interventi normativi e giurisprudenziali in materia.
3. Sino all'adozione del suddetto Regolamento si conviene che:
   - nel caso l'Ente sia privo di qualunque disciplina, non potrà erogare gli incentivi al personale;
   - qualora l'Ente sia dotato di una previgente disciplina potrà erogare gli incentivi al personale nei limiti in cui le disposizioni previste risultino conformi ai contenuti sia del presente contratto che dei più recenti interventi normativi e giurisprudenziali in materia.
4. L'utilizzo delle risorse decentrate all'uopo disponibili, da destinare all'incentivazione del personale, va definito in sede di CCDI economico annuale.
5. L'erogazione degli incentivi a favore del personale è strettamente correlata alla effettiva realizzazione degli obiettivi stabiliti dalla legge.
6. I titolari di posizione organizzativa potranno accedere ai relativi benefici economici alle condizioni e nelle forme previste dal CCNL.

Art. 14
Criteri per la progressione economia orizzontale nell'ambito della categoria

1. La disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
   - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
   - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;

- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;

c) con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;

d) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale e in particolare:

- per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
- per i passaggi alla 2^ posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:
  - diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
  - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
  - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

2. La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Art. 15
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:
- incentivi per la progettazione (art. 93, c. 7-ter del D.Lgs. 12 aprile 2006, n.163);
- incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile incaricato di P.O. del Settore competente, nei limiti delle risorse eventualmente disponibili.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 16
Clausola di rinvio

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

SCHEDA PER ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' CCNL 01.04.1999 ART. 17 COMMA 2 LETT. F – CCDI ART. 11

n.	Specifiche responsabilità formalmente attribuite	Peso min	Peso max	Criteri per l'attribuzione del punteggio	punteggio	Descrizione sintetica
1	Responsabilità di procedimenti	15	25	Livello di complessità/ responsabilità del procedimento		
2	Responsabilità dell'adozione di provvedimenti	10	15	Livello di complessità/ responsabilità del provvedimento		
3	Responsabilità di struttura (ufficio)	10	15	Livello di complessità organizzativa della struttura e del numero di collaboratori		
4	Complessità normativa, tecnica, tecnologica, professionale e procedurale dei procedimenti gestiti	10	25	Livello di complessità/dinamicità/evoluzione delle disposizioni normative, delle procedure tecniche, tecnologiche, professionali e procedurali		
5	Responsabilità per attività sostitutiva	5	10	Quantità di sostituzioni		
6	Altre responsabilità formalmente attribuite: responsabilità di piani/progetti/programmi/incarichi di studio/gruppi di lavoro	5	10	Grado di rilevanza ed importanza in relazione agli obiettivi dell'ente		
	TOTALE PESO		100			

CLASSI	
Da 40 a 60	€600,00
Da 61 a 80	€1.000,00
Da 81 a 90	€1.500,00
Da 91 a 99	€2.000,00
100	€2.500,00

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2015. **Parte Economica**

Art. 1
Premessa

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

a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:

miglioramento della funzionalità dei servizi;

accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;

accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;

la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;

prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

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

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

Art. 2
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Ricigliano e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato disciplina le modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2015.

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

Il presente contratto ha validità per l'anno 2015 con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al D.Lgs 150/2009 a far data dal 1.1.2015 in applicazione dell'art. 65, comma 3, dello stesso decreto legislativo.

Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:

la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;

la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

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

a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.
L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4

Individuazione delle risorse decentrate

Le parti prendono atto dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con determinazione n. 238 del 26.11.2015 e successiva integrazione con determinazione n. 277 del 29 novembre 2016.

Art. 5

Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, il fondo risulta costituito:

a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.

In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;

b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
c) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17,comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).

Art. 6

Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della performance

Il totale delle risorse, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate già e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della performance, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa, risulta per l'anno 2015 così suddiviso tra i diversi istituti:

AMMONTARE FONDO DESTINATO ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE ED ALLA PERFORMANCE	
ISTITUTO CONTRATTUALE	**IMPORTO**
INDENNITA DI COMPARTO	7.787,82
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	14.090,96
INDENNITA DI RISCHIO	1.440,00
INDENNITA DI TURNO E MAGGIORAZIONE ORARIO	6.439,75*
INDENNITA PER ATTIVITA DISAGIATE	1.440,00
INDENNITA PER PARTICOLARI E SPECIFICHE RESPONSABILITA' (lett. i e f)	1.500,00
PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA	7.918,98
TOTALE DESTINAZIONE FONDO	**40.617,51**
FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	2.065,83
TOTALE FONDO	**42.683,34**

*Rideterminata come da comunicazione n. prot. 292 del 18/01/2017

Le parti convengono che per l'anno 2015, ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente degli enti locali per gli anni 2015-2017 aggiornato al D.lgs. 150/2009 – Parte normativa, ultimo comma gli incentivi legati alla performance individuale e collettiva non potranno essere erogati poiché in quell'anno non era in vigore il sistema di valutazione e misurazione della performance e, pertanto, le somme non erogate saranno portate in aumento delle risorse complessive dell'anno 2016.

Art 7

Disciplina del lavoro straordinario

Le parti prendono atto che per l'anno 2015 il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad euro in € 2.065.83.

Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT). Rientrano, invece, le risorse necessarie per compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali per l'elezione del Sindaco e dei consiglieri comunali.

L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Se necessario, le parti s'incontreranno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.

Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

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.

Art. 8

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999, le risorse indicate nel presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate. In applicazione dell'art. 4 comma 2 lett c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g)".

Le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le attività svolte:

in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e prevalente nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- in condizioni sfavorevoli, di tempi e modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/funzioni;
- per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la

condizione deve essere intensa, prevalente nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

L'importo è corrisposto 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.
Per la corresponsione dell'indennità di disagio di cui al presente articolo è previsto l'importo lordo mensile di € **30,00**.

Art. 9
Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n. 6 del CCNL 14.09.2000, in particolare:
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 avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.
I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).

L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
Considerato che è stato istituito il turno per il seguente Servizio: Polizia Municipale

SERVIZIO IN TURNO E LAVORO FESTIVO	N. ADETTI	SOMMA PREVISTA
POLIZIA MUNICIPALE	3	6.439,75

Art. 10

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo

Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno festivo di cui all'art. 24 del CCNL del 14.09.2000 sono inglobate nella indennità di turno

Art. 11

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

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

- al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41del 22.1.2004);
- compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono quelle riportate nell'allegato B del DPR 347/83 e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono pari a: € **1.440,00**

Art. 12

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che il personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500.00

Le parti convengono di stanziare € **600,00** per retribuire la specifica responsabilità per l'attività di pubblicazione degli atti dell'ente.

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

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.

I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 13

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

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

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle particolari responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 0,00
b) Ufficiale elettorale	€ 0,00
c) Responsabile di tributi	€ 300,00
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 300,00
e) Formatore professionale	€ 0,00
f) Responsabile di archivi informatici	€ 300,00
g) Ufficiale giudiziario	€ 0,00
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 0,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per particolari responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso si assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
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.
L'importo complessivo da destinare alla corresponsione di tale indennità è di **€ 900,00**.
Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con un rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Art. 14

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per l'anno 2015.
Posto che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema permanente di valutazione vigente.
Posto, inoltre, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

Le parti concordano che per l'anno 2015 non sono riconosciute nuove progressione economiche orizzontali in quanto non sono stati prioritariamente contratati e approvati i criteri di selezione dei dipendenti

Art. 15
Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo il caso in cui siano sottoscritti, in sede decentrata, contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Ricigliano, 19/01/2017

La parte pubblica

RSU

La parte sindacale