COMUNE DI SOAVE
Provincia di Verona

Il giorno diciassette del mese di novembre dell'anno 2016 alle ore 09.30 presso la sede del Comune di Soave per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Soave , le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Dott. Emilio Scarpari - Segretario generale del Comune di Soave	
Dott. Angelo Guadin – Responsabile P.O. n. 1 – Area Amministrativa	presente
Dott. Lamberto Gobbetti – Responsabile P.O. n. 2 – Area Tributi	presente
Rag. Bonomi Franco – Responsabile P.O. n. 3 – Area Economico Finanziaria	assente
p.i. Antonio Dal Prà – Responsabile P.O. n. 4 – Area tecnica	presente

R.S.U., nelle persone di:

Bà Antonietta	presente
Zampicinini Franco	presente
Spagnolo Giuseppe	presente
Tebaldi Alessandra	presente

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

De Pasquale Antonio	CGIL/FP	assente
Olivato Maurizio	CISLFPS	presente
Prencipe Daniela	UIL FPL	assente
Mancuso Giacomo	SULPM	assente

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL TRIENNIO 2016 – 2018

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

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

CISL FP

- 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 (adeguato al D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 in data 19.02.2015;
- Metodologia di misurazione e valutazione della performance, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 249 in data 29.12.2011 e ss.mm.ii.;
- CCNL comparto Regioni e Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009;

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo «correttivo» D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale), con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III);
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dall'1.01.2016;
3. E' fatta salva la disciplina del CCNL dell'1.04.1999, in base alla quale le modalità di utilizzazione (riparto e distribuzione tra le varie destinazioni possibili) delle risorse decentrate sono (e rimangono) da determinare con accordo a cadenza annuale.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
5. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale, le clausole difformi si intendono implicitamente abrogate/modificate e/o sostituite, in quanto "nulle" e non applicabili.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, 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 in corso d'anno mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

CISL FP

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, 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, nel qual 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 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura prevista per la stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva dalla 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, solo con il consenso delle parti interessate.

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 5– Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, 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 alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) **contrattazione** collettiva decentrata integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;
b) **esame** congiunto di cui all'art. 5 del Dlgs 165/2001;
c) **informazione**, sulle materie che non sono oggetto di contrattazione;

3. L'istituto della contrattazione collettiva integrativa decentrata viene gestito ai sensi e secondo le modalità, i limiti, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL, e disciplinato in ambito decentrato con apposito protocollo d'intesa.
Ai sensi dell'art. 4, commi 5 e 6 del CCNL 1.04.1999 le clausole del CCDI non possono essere in contrasto con i vincoli, normativi, finanziari e temporali, dettati dal contratto collettivo nazionale. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
Ai sensi dell'art. 10, comma 3 del CCNL 1.04.1999 l'Ente, nella contrattazione collettiva integrativa decentrata, ritiene di avvalersi dell'assistenza dell'A.R.A.N., relativamente alla interpretazione del testo contrattuale ed alle linee guida per la sua applicazione. In subordine anche del parere dell'A.N.C.I..
Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti/Responsabili di Settore riguardanti materie oggetto di contrattazione sarà richiamato il preventivo parere della Commissione trattante o il CCDI aziendale in vigore sottoscritto dalle parti.
4. L'istituto dell'informazione viene attivato e gestito ai sensi e secondo le modalità, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL.
Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta o su supporto informatico o attraverso i canali informatici, ma è possibile anche a posteriori (dopo l'adozione del provvedimento da parte dell'Amministrazione), ancorché con congrua tempestività.
5. Presso l'Ente Comune di Soave (VR), nel rispetto dei tempi e modalità previste dai CCNL di comparto, la contrattazione può essere regolato da uno specifico protocollo d'intesa tra le parti.

CISL FP

Art. 6 – Portata e limiti della contrattazione integrativa decentrata

Prima di affrontare la trattativa, le delegazioni trattanti (ma anche l'organo di governo dell'ente che deve provvedere alla preventiva formulazione delle direttive) devono avere ben chiari i limiti della contrattazione integrativa decentrata.

Le norme di legge fondamentali, in tale materia, sono quelle dell'art. 40, commi 3-bis e 3-quinques, del D. Lgs. n. 165/2001, secondo i quali:

"3-bis ... Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e' con le procedure negoziali che quest'ultimi prevedono. Essa può anche avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni."

"3-quinques... Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti 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 o 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 (...) le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del Codice Civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari (...) è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva ....".

Appare quindi evidente che:

- la contrattazione integrativa decentrata 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 CCNL stabilisce che una determinata materia deve essere trattata dal contratto integrativo solo nei "criteri generali");
- 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.

L'eventuale sottoscrizione di un contratto integrativo decentrato in violazione dell'art. 40, comma 3-quinques, del D.Lgs. n. 165/2001, determina l'applicazione del sistema sanzionatorio ivi direttamente ed espressamente previsto. L'espressione "Le clausole sono nulle, non possono essere applicate e ..." sta a significare che vi è responsabilità non solo di chi ha sottoscritto le clausole nulle (e degli altri soggetti che, comunque, a vario titolo hanno partecipato, come parte pubblica, alla procedura negoziale) ma anche di chi si è limitato ad applicarle pur non avendole sottoscritte.

Art. 7 – Obbligo a contrattare e obbligo a contrarre

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro (per il tramite della delegazione di parte pubblica) ha:

- l'obbligo di contrattare, secondo correttezza e buona fede,
- l'obbligo a contrarre, cioè di addivenire necessariamente alla stipulazione del contratto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 3 - dell'art. 45, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 - dell' 4, comma 4, del CCNL dell'1.04.1999.

La prima norma stabilisce che l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (o, alle condizioni da questi previste, mediante contratti individuali);

La seconda norma stabilisce che il trattamento economico fondamentale e accessorio è definito dai contratti collettivi.

La terza norma elenca una serie di materie oggetto di contrattazione (non riguardanti il trattamento economico) per le quali viene stabilito che, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti "riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione" (= non obbligo a contrarre). Si tratta di una elencazione che, attualmente, deve essere rivista alla luce delle previsioni degli artt. 40, commi 1bis e 5, comma 2, del

CISL FP

D.Lgs. n. 165/2001, come modificati, rispettivamente dagli artt. 54 e 34 del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

Art. 8 – Delegazioni trattanti

1. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa aziendale, il Comune di Soave (VR) individua i Dirigenti/Responsabili che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.
2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
   - dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) aziendale;
   - dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL nazionale.
3. Allo scopo di determinare un miglior raccordo fra l'attività negoziale e l'attività d'indirizzo politico, le parti convengono, in quanto compatibile con le vigenti normative, che il Sindaco o suo delegato possano essere presenti, in qualità di uditori, alle riunioni della delegazione trattante.
4. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.

CAPO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 9– Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.
A tal fine l'Ente, per ciascun anno a seguire, destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente (monte salari anno precedente), fatto salvo il rispetto dei vigenti vincoli di finanza pubblica.
2. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, si impegna a fare in modo che ciascun lavoratore possa partecipare almeno ad un corso di formazione e/o aggiornamento professionale.
3. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento promossi, organizzati o comunque a carico dell'Ente è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente che disciplina l'istituto.

Art. 10 – Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare completa applicazione al D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

CISL FP

3. L'Amministrazione si impegna a stanziare le risorse finanziarie necessarie per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
4. I lavoratori del Comune sono chiamati ad eleggere il rappresentante per la Sicurezza.

Art. 11 – Servizi pubblici essenziali
1. In caso di sciopero, le parti concordano di regolamentare l'obbligo della garanzia dei servizi pubblici essenziali ai sensi della vigente normativa che disciplina la materia nelle pubbliche amministrazioni, definendo i servizi essenziali da garantire, i contingenti minimi di personale, e le procedure di attivazione come da allegato "A".

Art. 12 – Politiche dell'orario di lavoro
1. L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio, che a sua volta va inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza. L'orario di apertura al pubblico di competenza del Sindaco ai sensi dell'art. 50 del Dlgs 267/2000 , infine, rappresenta il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.
2. l'articolazione dell'orario di cui al precedente comma 1, definita dal competente responsabile della Posizione Organizzativa, nel rispetto delle specifiche disposizioni contrattuali , specie in materia di relazioni sindacali, e della legge, con particolare riferimento al D.Lgs. 66/2003 e successive modificazioni, va informata ai seguenti criteri generali:

- ottimizzazione delle risorse umane;
- miglioramento delle qualità delle prestazioni;
- coerenza con i carichi individuali di lavoro;
- ampliamento della fruibilità dei servizi a favore degli utenti;
- miglioramento dei rapporti funzionali con gli altri uffici pubblici;
- riduzione progressiva del ricorso al lavoro straordinario;
- prestazione individuale distribuita, di norma, in un arco massimo giornaliero di 10 ore;sospensione della prestazione lavorativa nel giorno di rientro pomeridiano, al fine di costituire il necessario recupero psicofisico, non inferiore a trenta minuti;
- utilizzo , anche combinato, delle diverse modalità organizzative ed istituti contrattuali in materia di gestione delle politiche degli orari (flessibilità, turnazione, programmazione plurisettimanale, ecc..)
- attenta valutazione di specifiche richieste espresse da singoli dipendenti per apprezzabili motivazioni *opportunamente documentabili* tese ad ottenere forme flessibili e differenziate, anche temporanee, dell'orario di lavoro. In tale valutazione va data in ogni caso priorità ai lavoratori in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, alle lavoratrici madri e lavoratori padri con figli. A tali richieste , che vanno formulate dal personale in modo da renderle conciliabili con le esigenze organizzative e di servizio , il competente funzionario dell'ente di concerto con il responsabile della Posizione Organizzativa competente, deve dare riscontro nel termine di 30 giorni dall'acquisizione della relativa istanza al protocollo. L'eventuale diniego, ovvero la parziale accettazione , vanno adeguatamente motivati.

3. Nell'applicazione della disciplina dell'orario di lavoro relativo a permessi, rientri pomeridiani e lavoro straordinario il Comune di Soave applica la regola dell'unità di

CISL FP

misura parametrata al minuto.

4. Le politiche dell'orario di lavoro sono improntate a :
   - funzionalità di servizio all'utenza;
   - frazionamento delle prestazioni giornaliere in non più di due periodi, salvo eccezionali esigenze di servizio.

5. Per particolari condizioni climatiche nel periodo estivo, il Sindaco può stabilire un diverso orario di lavoro giornaliero per un periodo limitato escludendo il rientro pomeridiano.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 13 – Quantificazione delle risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione secondo i criteri previsti dagli art. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004.

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

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi ai quali sia correlato un aumento del personale in organico o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), 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; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;

CISL FP

d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'organismo indipendente, sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.;
f) 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 non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 14– Distribuzione delle risorse tra le varie destinazioni

Quantificate le risorse disponibili, ivi comprese le integrazioni delle risorse di parte variabile deliberate dall'Amministrazione, la delegazione di parte pubblica e le Rappresentanze Sindacali hanno a disposizione tutti gli elementi necessari per il riparto e la distribuzione delle stesse tra le varie destinazioni possibili, secondo quanto disciplinato dall'art. 4, comma 2, lett. a), del CCNL dell'1.04.1999,
Sulla base di quanto sopra richiamato, quindi, il primo compito del contratto integrativo decentrato è proprio la definizione dei criteri per distribuire le risorse disponibili tra le diverse finalità di utilizzo, tenendo conto delle caratteristiche delle stesse, e nel rispetto degli indirizzi funzionali formulati dall'Amministrazione.
Tale scelta va fatta con contratti integrativi decentrati a cadenza ed efficacia annuale.

Art. 15 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti possibili strumenti di premialità:
a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. «performance»); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009 istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata come disciplinate al successivo Capo IV);
d) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 come disciplinate al successivo Capo V);
e) il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VII;
f) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei «Piani di Razionalizzazione» (si veda successivo Capo V). Conformemente a quanto previsto dall'art. 6 «Norme transitorie» del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in esito alla previsione ed attuazione delle «fasce di premialità» stabilite dall'Ente (nel Regolamento disciplinante la premialità), in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

Art. 16 – Lavoro straordinario e lavoro svolto in giornata di riposo settimanale.

1. L'effettuazione di lavoro straordinario o di lavoro svolto in giornata di riposo settimanale potrà avvenire solo previa autorizzazione del Capo Settore cui appartiene il dipendente, che deve essere debitamente motivata, rimanendo esclusa ogni forma

CISL FP

generalizzata di autorizzazione. Le prestazioni di lavoro straordinario non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro

2. L'eventuale superamento del limite individuale di n. 180 ore per il lavoro straordinario, deve riguardare un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico ed è consentito esclusivamente:

a) per le attività di diretta assistenza agli organi Istituzionali;

b) per eventuali interventi connessi al servizio di pronto intervento;

c) per eventi di carattere eccezionale

3. Viene stabilito di disporre la liquidazione del lavoro straordinario e del lavoro svolto in giornata di riposo settimanale, con periodicità mensile.

4. Il lavoro straordinario, su richiesta del dipendente può dare luogo a riposo compensativo, che le parti concordano che possa essere usufruito compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, ma comunque obbligatoriamente entro i tre mesi successivi all'evento.

5. Il lavoro svolto in giornata di riposo settimanale deve essere remunerato come previsto dall'art. 24 del CCNL 14/09/2000 con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni successivi e comunque obbligatoriamente, solo per particolari esigenze organizzative e di servizio, non oltre il bimestre successivo.

Per usufruire del riposo compensativo è necessario aver prestato un orario di servizio pari almeno alla media giornaliera prevista dell'orario settimanale in uso, fatto salvo quanto previsto dalla dichiarazione congiunta n. 13 al CCNL 05.10.2001.

6. 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 14/09/2000, ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL 1/04/1999.

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

Art. 17 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il «fondo risorse decentrate») sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 15, secondo i seguenti criteri generali:

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

b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso la Metodologia di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per

CISL FP

l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contradditorio;
e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
f) la Metodologia di misurazione e valutazione della performance nell'Ente è unica e si applica a tutti gli istituti incentivanti che la richiedono a proprio fondamento;

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione , l'assunzione o la cessazione del servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi, anche non continuativi nel corso dell'anno, per una durata complessiva secondo i sottoelencati criteri:

a) per il personale rimasto assente dal servizio per un periodo fino a due mesi, anche non continuativi, nell'arco di un anno solare, l'ammontare del premio sarà attribuito per intero in rapporto al punteggio conseguito;
b) per il personale rimasto assente dal servizio per un periodo fino a sei mesi, anche non continuativi, nell'arco di un anno solare, l'ammontare del premio sarà attribuito in dodicesimi in rapporto al punteggio conseguito;
c) per il personale rimasto assente dal servizio per un periodo superiore a sei mesi, anche non continuativi, nell'arco di un anno solare, non sarà attribuito alcun premio incentivante.

5. Il raggiungimento del punteggio, in misura pari al minimo previsto dall'adottata scheda di valutazione non determinerà l'attribuzione di alcun compenso incentivante.
6. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari 303 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorativi o considerati presenza ;
- congedo ordinario;
-permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- permessi per nascita dei figli;
-congedo obbligatorio per maternità;

7. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato partecipano eventualmente alla ripartizione per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto per la categoria in cui sono stati collocati. Si deroga al periodo di prova quando il dipendente a tempo determinato abbia prestato servizio similare presso lo stesso ente.
Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno tre mesi continuativi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione.

CISL FP

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 18 – Criteri generali

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

2. L'Ente, nella gestione del budget a disposizione, annualmente ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegna le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999.

Ai sensi del'art. 5 del CCNL 31.03.1999, in questa sede di contrattazione decentrata integrativa si ritiene necessario ed opportuno completare ed integrare i criteri contrattualmente predefiniti come segue:

- l'Ente può riconoscere annualmente, nell'ambito del budget a disposizione (parte risorse stabili), progressioni economiche al personale in servizio nell'anno di riferimento che ne ha maturato i presupposti previsti, fermo restando che – una volta definite – le risorse utilizzate si consolidano e si considerano, quindi, già conteggiate (per gli anni successivi) nelle risorse stabili;
- il valore economico della progressione è riconosciuto con effetto dal 1° gennaio dell'anno di riferimento per la valutazione;
- nel caso di parità punteggi la progressione economica è assegnata al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica precedente;
- sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che:
  a) nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente;
  b) abbiano conseguito una progressione economica (decorrenza effetti economici) per un periodo di almeno 24 mesi di servizio nella posizione economica posseduta (art. 9 CCNL 11.04.2008).

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

Art. 19– Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.

La corresponsione delle indennità avviene per i periodi di presenza in servizio ed in particolare trova applicazione la decurtazione di cui all'art.71 comma 1 del D.L. n. 112/2008 convertito nella Legge n. 133/2008 (Assenze per malattia).Non competono quindi in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi..

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del *Responsabile di Area*.

5. 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

CISL FP

per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. 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 Area.*
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.
10. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente trovano finanziamento nella parte stabile del fondo per le risorse decentrate;

Art. 20 – Indennità di rischio
1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL.
2. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1 del D.L. n. 112/2008 convertito in Legge n. 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 *pro die (assenze per malattie)*
E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 16 e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore:
4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 21 – Indennità di maneggio valori
1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante e assimilati) per l'espletamento delle mansioni di competenza compete la seguente indennità giornaliera tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000):

CISL FP

- media mensile di valori di cassa maneggiati nell'anno precedente superiori ad Euro 1.000,00 = indennità Euro 1,55 giornaliero (max previsto dal CCN)
- media mensile di valori di cassa maneggiati nell'anno precedente compresi tra Euro 700,00 e Euro 1.000,00 = indennità €. 1,00 giornaliera (massimo previsto dal CCNL);
- media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra Euro 500,00 ed Euro 700,00 indennità €. 0,52 giornaliera (minimo previsto dal CCNL).
- media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad Euro 500,00 = nessuna indennità.

La media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti annuali .
E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 16 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del *Responsabile di Area*.

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione.
Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili con le latre tipologie di indennità.

Art. 22– Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.01.2004, che introduce la lettera i) al comma 2, dell'art. 17, del CCNL 01.04.1999 :
a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge). La presente indennità non compete ai Dirigenti/Responsabili di Settore che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette, cui sia stata attribuita la retribuzione di posizione.

3. Per le funzioni di cui alle lettre a) b) e c) del comma 1 - affidate con apposito atto scritto e motivato e che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto compete - per il periodo di effettivo incarico-assunzione della specifica responsabilità – una indennità, la cui misura mensile (entro il limite annuo massimo dettato dal CCNL) è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale annuale.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

5. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 16, comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata, in ragione mensile, proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese e riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time orizzontale).

CISL FP

Per la individuazione dei criteri e dei parametri necessari per l'attribuzione delle specifiche responsabilità si rinvia ad un apposito regolamento che verrà sottoposto all'esame delle organizzazioni sindacali.

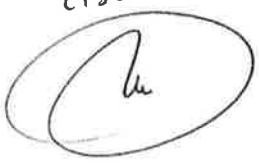
Art. 23 – Indennità per particolari responsabilità aggiuntive

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999, modificato dall'art. 36, comma 1, del CCNL 22.01.2004 ed aggiornato nella misura da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Dirigenti/Responsabili di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, le effettive attività-responsabilità esercitate.
L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva da parte del Competente responsabile deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. L'attribuzione dell'incarico non può avere/produrre effetti retroattivi rispetto alla data di conferimento. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Area dovranno fare riferimento (da esplicitare nell'atto di conferimento) sono le seguenti:

Categoria	Criteri	
B	Responsabilità connesse a mansioni di coordinamento di più soggetti.	
C	Gestione di attività comportanti complessità di procedimenti, con elevato livello di autonomia e con responsabilità di procedimento	
D	Personale che svolge funzioni di notevole complessità normativa procedurale e con elevato grado di autonomia.	

3. L'importo dell'indennità annua è determinato, di anno in anno, in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate disponibili, secondo la classificazione tipologica di cui al punto 2, anche con possibile diversificazione-graduazione "intra tipologia" in base alle effettive responsabilità attribuite-richieste.
4.Il compenso previsto non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai dipendenti, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo professionale posseduto dal lavoratore. In particolare, deve trattarsi di incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti sicuramente significativi e qualificanti, per giustificare, secondo criteri di logica e di ragionevolezza, la indennità prevista dall'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 01.04.1999, e non essendo sufficiente la responsabilità di procedimento semplice. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.
5. L'importo massimo dell'indennità è pari a Euro 2.500,00 lordi e annualmente si provvederà in sede di contrattazione a quantificarne l'importo sulla scorta delle disponibilità del fondo.

CISL FP



Art. 24– Indennità di reperibilità

1. L'indennità prevista e disciplinata dall'art. 23, del CCNL 14.09.2000, che integra la lettera d) dell'art. 17, comma 2, del CCNL 01.04.1999, è attribuita al personale interessato dei Servizi comunali all'uopo individuati che, organizzato in squadre/turni, in giorni e ore programmati garantisce il servizio di "pronto intervento" per soddisfare esigenze di pubblica utilità imprevedibili ed indifferibili, tra quelle di competenza dell'Amministrazione, in assenza da lavoro ordinario di altro personale operativo dello stesso Servizio, nel rispetto della misura e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia;
2. Ciascun dipendente interessato opera per non più di 6 volte turni in un mese, intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità, indipendentemente dalla sua durata oraria;
3. In caso di intervento in turno di reperibilità, e per la durata dello stesso, il personale interessato matura il diritto al compenso per la prestazione straordinaria in luogo dell'indennità di reperibilità, fatto salvo il rispetto del dettato contrattuale e dei criteri generali sopra indicati;
4. Il servizio è gestito dal Dirigente/Responsabile di Settore competente, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
5. Per quanto qui non disciplinato si rinvia alla vigente normativa, dottrina e giurisprudenza in materia.
Il presente articolo non è oggi applicabile all'Ente, stante il numero di personale in servizio da incaricare per la fattispecie.

Art. 25 – Indennità di turnazione

1. L'indennità prevista e disciplinata dall'art. 22, del CCNL 14.09.2000, che integra la lettera d) dell'art. 17, comma 2, del CCNL 01.04.1999, è attribuita al personale dei Servizi comunali all'uopo individuati che, organizzato in squadre/turni, garantisce il servizio in via continuativa (minimo 6 giorni la settimana) con rotazione ciclica dell'orario di lavoro in turni programmati, nel rispetto della misura e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia;
2. Ai fini della distribuzione "equilibrata" dei turni, è inteso tale un margine tra i turni antimeridiani e pomeridiani (e notturni, se previsto) di ciascun dipendente interessato non superiore a n. 3 turni in ragione di mese. Il conteggio verterà sulla differenza tra turni antimeridiani e turni pomeridiani + notturni, sia in giorni feriali che festivi (domenicali e festivi infrasettimanali);
3. L'indennità di turno può essere erogata purchè le strutture operative interessate prevedano la copertura di un "orario di servizio" giornaliero di almeno 10 ore consecutive;
4. La prestazione di servizio del personale organizzato in turni nelle eventuali giornate festive infrasettimanali è obbligatoria ed avviene con prestazione in turno ordinario e come tale considerata e compensata.
5. Il servizio è gestito dal Dirigente/Responsabile di Settore competente, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
6. Per quanto qui non disciplinato si rinvia alla vigente normativa, dottrina e giurisprudenza in materia.
7. Il presente articolo non è oggi applicabile all'Ente, stante il numero di personale in servizio da incaricare per la fattispecie.

CAPO V – INCENTIVI E COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

CISL FP

Art. 26– Fattispecie

In questo Capo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 15, comma 1, lettere d) e k), del CCNL 01.04.1999, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

1) Art. 15, comma 1, lettera d), CCNL 01.04.1999, «le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a:

- proventi di sponsorizzazioni;
- 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 non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

2) 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», se ed in quanto consentite dalla legge, si riferisce a:

- incentivi per funzioni tecniche ai sensi del D.lgs. n. 50 del 2016;
- Compensi per attività ISTAT ai sensi dell'art. 14 comma 5 del CCNL 01/04/1999;
- diritti e oneri destinati a finaziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (condoni -art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);

Le risorse per il finanziamento degli incentivi di cui al precedente punto 2) integrano il Fondo Risorse Decentrate (in quanto salario accessorio di parte variabile).

In ogni caso l'ammontare complessivo annuo dell'incentivo trova limite nelle risorse all'uopo stanziate a bilancio per l'anno di riferimento, e tenuto conto dell'applicazione della vigente disciplina generale che regola la materia, sia ai fini della limitazione del complessivo trattamento accessorio del personale dipendente (at. 9, comma 2-bis, della Legge n. 122/2010) che delle altre limitazioni alla complessiva spesa per il personale, come aggiornata all'anno di riferimento, oltre che del rispetto del patto di stabilità interno dell'ente;

L'attivazione di un incentivo o la sua cessazione rientrano nelle prerogative dell'Amministrazione, che di anno in anno ha la discrezionalità del rispettivo finanziamento a bilancio.

3) eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, «Norme transitorie», del D.Lgs. 141/2011.

Questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle «fasce di premialità» stabilite dall'Ente (nel Regolamento disciplinante la premialità), in applicazione dell'art. 31, del D.Lgs. 150/2009.

TITOLO III – DISPOSIZIONI E ISTITUTI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CISL FP

CAPO I – DISPOSIZIONI E ISTITUTI CONTRATTUALI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 27– Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 3 mesi nell'anno solare di riferimento concorre agli strumenti di premialità di cui al precedente art. 18, ad esclusione della lettera b) del medesimo articolo 18, alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3 comma 11 del CCNL 14.09.2000, concorre agli strumenti di premialità di cui al precedente art. 18, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro ad integrazione del Fondo Risorse Decentrate (risorse aggiuntive art. 15, comma 5, CCNL 01.04.1999) compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di limitazione della spesa di personale.
3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di «produttività» (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale (part-time orizzontale o verticale) in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 18 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 29 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19, e dichiarazione congiunta n. 13, del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre all'incentivo di cui al precedente art. 18, lett. b), alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire dall'Ente utilizzatore gli elementi indispensabili (prodotti secondo modalità e criteri conformi alle norme vigenti e ritenuti compatibili).

****

Allegato A

ACCORDO DECENTRATO PER LA DEFINIZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI DA GARANTIRE IN CASO DI SCIOPERO E DEFINIZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE CHE DEVONO ESSERE ESONERATI PER GARANTIRE LA CONTINUITÀ DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI

La delegazione di parte pubblica e le Rappresentanze Sindacali aziendali e territoriali:

- Visti gli artt. 1 e 2 delle premesse al C.C.N.L. 1994-1997 del Comparto Regioni-Enti Locali: "Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali";
- Vista la legge n. 146 del 12.06.1990 e successive integrazioni e modificazioni;

CISL FP

- Visto l'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali, sottoscritto in data 19.09.2002;

sottoscrivono il seguente accordo sulla disciplina delle modalità atte a garantire la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, nonché ad individuare, per le diverse qualifiche e professionalità addette al servizi pubblici essenziali, gli appositi contingenti di personale che devono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti al servizi medesimi, sia per le azioni sindacali a livello di comparto che a livello decentrato.

PREMESSA

Le parti concordano che nel comparto Regioni – Autonomie Locali sono da considerare essenziali i seguenti servizi:

a) servizio di stato civile
b) servizio elettorale
c) servizi cimiteriali e di Polizia Urbana
d) servizi manutentivi e di viabilità
e) servizio di protezione civile
f) servizio personale

Le parti concordano, innanzitutto, sulla opportunità e necessità che tutto il personale che nella giornata/nelle giornate di sciopero è previsto in turno in uno dei servizi per i quali l'Amministrazione ha disciplinato l'Istituto contrattuale della "pronta reperibilità" sia tenuto a rendersi comunque reperibile e ad assumere servizio in caso di chiamata.

Le delegazioni ritengono in tal modo che possa essere evitato il ricorso all'esonero dallo sciopero di equivalente numero di unità lavorative.

Le parti riconoscono altresì la necessità di distinguere l'ipotesi della proclamazione di una sola giornata di sciopero dai casi di scioperi previsti per più giornate lavorative. Per tale seconda ipotesi le delegazioni si riservano di incontrarsi almeno cinque giorni prima la data di inizio dello sciopero stesso per definire modalità e contingenti di personale da esonerare, anche in via rotativa, dall'astensione dal lavoro.

Preso atto dei servizi erogati in questo Comune direttamente dall'ente con proprio personale, le parti si impegnano comunque ad assicurare i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero come segue:

Servizio di Stato Civile

Ricordato che l'attività deve essere limitata all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti, si ritiene di poter limitare la presenza a n. 1 unità, senza distinzione di profilo professionale, tra il personale in dotazione al Settore Servizi Demografici in possesso della delega del Sindaco a svolgere le funzioni di Ufficiale dello Stato Civile.

Servizio Elettorale

Atteso che l'operatività è limitata alle attività indispensabili alle scadenze dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti, si ritiene di dover far ricorso a n. 1 unità, senza distinzione di profilo professionale, tra il personale in dotazione al

CISL FP

Settore Servizi Demografici che abbia specifiche conoscenze in materia e munito della delega del Sindaco.

Servizio Cimiteriale e Polizia Mortuaria

Ricordato che il servizio va garantito limitatamente al trasporto, al ricevimento ed all'inumazione delle salme si concorda sulla necessità della presenza minima di n. 1 unità, senza distinzione di profilo professionale, tra il personale in dotazione al Settore Servizi Demografici in possesso della delega del Sindaco a svolgere le funzioni di Ufficiale dello Stato Civile (Vedere servizio di Stato Civile)

Per i servizi la cui gestione attualmente è esternalizzata, non si ritiene necessaria l'indicazione di alcun contingente minimo di personale comunale, restando inteso che il servizio in questione è garantito da personale esterno.

Servizio di Vigilanza Urbana

Si prende atto che con le n. 3 unità di vigilanza in servizio, non risulta possibile né la turnazione, né la reperibilità. I medesimi assicurano le prestazioni indispensabili connesse alle attività di polizia municipale,nonché per esigenze impreviste.

Servizi di assistenza alla persona

Considerato che va garantito il servizio di pronto intervento ed assistenza per assicurare la tutela fisica, la preparazione, la confezione, la distribuzione e la somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori e che attualmente la gestione di tali servizi è in gran parte esternalizzata, non si ritiene necessaria l'indicazione di alcun contingente minimo di personale comunale, restando inteso che il servizio in questione può essere garantito da personale esterno.

Pertanto, l'unica professionalità necessaria è quella di n. 1 assistente sociale, limitatamente alle situazioni caratterizzate da effettiva necessità ed urgenza.

Servizio Paghe e contributi

Si concorda al fine di garantire i servizi del personale, limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 20 di ogni mese, la necessità della presenza di n. 1 unità lavorativa, senza distinzione di profilo professionale, tra il personale in dotazione al Settore competente, che abbia specifiche conoscenze per gli adempimenti in materia.

Servizio Istruzione

Nell'ambito degli Uffici Amministrativi con funzioni di coordinamento è indispensabile la presenza di almeno n. 1 unità lavorativa, senza distinzione di profilo professionale, tra il personale in dotazione al Settore competente, che abbia sufficienti conoscenze per gli adempimenti in materia.

LA COMMISSIONE STABILISCE

1. di approvare l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato 2016/2018.

La seduta viene tolta alle ore 10.30

Letto, firmato sottoscritto

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Dott. Emilio Scarpari - Segretario del Comune di Soave

Dott. Angelo Guadin – Responsabile P.O. n. 1 – Area Amministrativa

Dott. Gobbetti Lamberto – Responsabile P.O. n. 2 - Area Tributi _____

p.i. Antonio Dal Prà – Responsabile P.O. n. 4 – Area Tecnica _____

R.S.U.,

Bà Antonietta _____

Zampicinini Franco _____

Spagnolo Giuseppe _____

Tebaldi Alessandra _____

Organizzazioni sindacali territoriali ~~nelle~~ persone di:

Olivato Maurizio _____ CISLFPS

Soave 17 novembre 2016