



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE**

**PER IL PERSONALE**

**del Comune di**

**GIAVERA DEL MONTELLO**

**2016-2018**

La delegazione trattante dell'ente, in data 9 giugno 2016, ha concordato l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo nel testo sotto riportato.

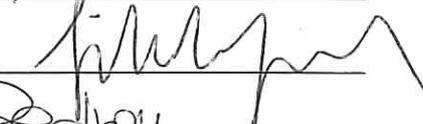
Il testo dell'ipotesi, in data 20.10.2016, è stato sottoposto, ai sensi dell'art. 40 comma 3 del dlgs 165/2001, all'organo di revisione per constatare la compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio e con le norme di CCNL vigente;

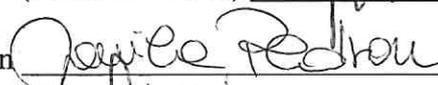
Il suddetto organo, in data 24.10.2016 verbale n. 13R, ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 40 comma 4 del dlgs 165/2001;

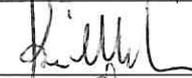
Successivamente, è stato inviato all'amministrazione comunale che con deliberazione della giunta comunale in data 25.10.2016, n. 48, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante dell'ente alla sottoscrizione definitiva;

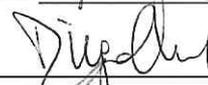
Pertanto, oggi 28 NOV. 2016, le parti hanno sottoscritto il testo definitivo del C.C.D.I. che viene trasmesso all'A.R.A.N., ai sensi dell'art. 4 comma 5 del C.C.N.L. 22.1.2004.

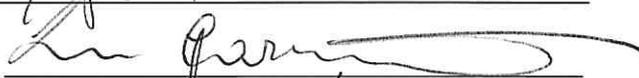
Il Presidente della delegazione trattante (Giovanni Alvino) 

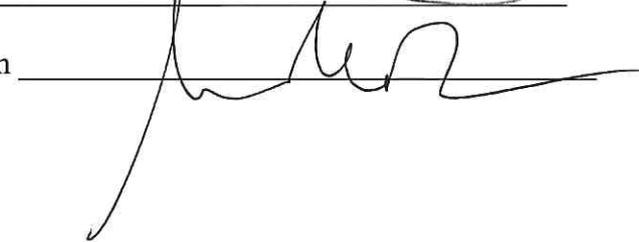
Il componente della delegazione di parte pubblica (Gilberto Gobbo) 

Le Organizzazioni sindacali RSU Monica Pedron 

Roberto Michielin 

Diego Chech 

FPS CISL Silvia Carraretto 

UIL-Fpl Umberto Pinton 

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

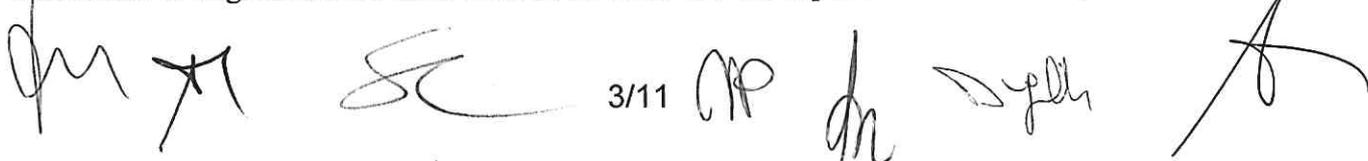
1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
  - D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
  - D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31;
  - D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
  - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1.01.2016.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto – Relazioni sindacali

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica entro il mese di marzo e comunque non oltre 15 giorni dalla data di approvazione del Bilancio.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.
3. Le relazioni sindacali tra l'Ente e le Organizzazioni Sindacali, nel rispetto dei reciproci ruoli, sono improntate ai principi di collaborazione, correttezza e buona fede, con l'obiettivo comune di contemperare l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi del Comune con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti. Le materie, le forme e le

 3/11

modalità di tali relazioni sono disciplinate dai contratti nazionali collettivi e dalle norme in materia.

#### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

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

### **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

#### **Art. 5 – Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività**

1. Le risorse destinate annualmente all'attuazione delle progressioni orizzontali e al trattamento accessorio costituiscono un unico fondo la cui entità risulta da apposito conteggio annuale, redatto secondo quanto disposto dall'art.15 del c.c.n.l. 1.4.99 e successive modifiche o integrazioni. Tale quantificazione viene operata dall'Ente e comunicata tempestivamente alle Organizzazioni sindacali che potranno proporre osservazioni.
2. Il totale delle risorse così come risultanti dal primo comma del presente articolo, sarà utilizzato per le finalità di cui all'art.17 c.c.n.l. 1.4.99 e successive modifiche o integrazioni, in base ai criteri di suddivisione decisi con apposito accordo oggetto di contrattazione tra Ente e Organizzazioni Sindacali.
3. La quantificazione del fondo da parte dell'Ente, e la suddivisione ad opera dell'accordo contrattuale, dovranno avvenire, come obiettivo programmatico, prima dell'inizio dell'anno di riferimento.
4. Qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi citati ai commi precedenti non siano state impegnate o utilizzate nell'esercizio finanziario, le stesse saranno comunque riassegnate nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

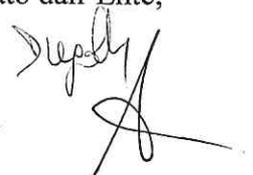
#### **Art. 6 – Destinazione del fondo**

Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), la destinazione del fondo è così ripartita:

- i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- 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 valutazione adottato dall'Ente;



4/11



- le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;
- le indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 22.1.2004.

**Art.7 – compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi**

1. Il fondo viene ripartito per budget tra i vari settori (intendendosi per tale ciascun gruppo di lavoratori cui faccia capo un responsabile di posizione organizzativa), in rapporto al numero di lavoratori in servizio presso ciascun settore, se necessario rapportati a dodicesimi (frazioni di anno), tenuto conto della categoria di appartenenza secondo gli indici di cui al comma 3.
2. Il fondo attribuito a ciascun settore è ripartito tra i lavoratori dello stesso, tenuto conto dei seguenti parametri:
  - categoria
  - presenza in servizio
  - regime orario (full time o part time)
  - valutazione del responsabile di servizio, effettuata sulla base del relativo sistema permanente.
3. In merito alla parametrizzazione per categoria, si determina l'applicazione dei seguenti indici:

CATEGORIA POSIZIONE ECONOMICA	e/o	COEFF.
A		1.00
B1 - B2		1.50
B3 e superiori		1.75
C		2.00
D		2.25

4. La presenza in servizio viene determinata partendo da una base teorica di presenze definita annualmente per ciascun lavoratore sulla base della distribuzione del proprio orario settimanale o periodico di servizio. Ad essa si detraggono tutte le assenze ad eccezione delle seguenti: congedo ordinario; - permessi sostitutivi delle festività soppresse; - permessi sindacali retribuiti; - riposi compensativi e recupero straordinario; - riposo per donazione di sangue ed organi; - legge 104.
5. La valutazione del responsabile del servizio tiene conto della partecipazione di ciascun lavoratore al raggiungimento degli obiettivi generali (Relazione previsionale e programmatica) e particolari (P.E.G.) assegnati dall'Amministrazione alla struttura cui è preposto.
6. La partecipazione di ciascun lavoratore al fondo viene determinata nel modo seguente:
  - in primo luogo viene definito il compenso teorico spettante a ciascuno sulla sola base dell'indice relativo alla categoria di appartenenza, della presenza in servizio (0 assenze = 1, poi inversamente proporzionale alla base teorica di cui al comma 5) e del regime orario ( $36/36 = 1$ ,  $18/36 = 0,5$ , ...);
  - la somma dei primi due indici, moltiplicata per quello relativo al regime orario, per ciascun dipendente e quindi per tutti i dipendenti è il divisore della quota di fondo assegnata allo specifico servizio; il quoziente risultante, moltiplicato per l'indice complessivo del dipendente, dà la quota teorica a ciascuno spettante;

5/11

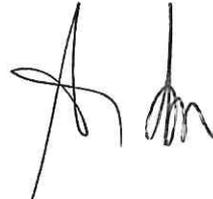
- in secondo luogo si applicano i risultati delle valutazioni individuali provvedendo a rapportare la valutazione di ciascuno (ove la maggiore è pari a 100% e le altre a scendere) alla somma teorica di cui al punto precedente non partecipano alla distribuzione del fondo i dipendenti assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, mentre i dipendenti 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.
7. La valutazione deve essere effettuata entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento. Copia della scheda di valutazione deve essere consegnata a ciascun dipendente che ne rilascia ricevuta in calce; per i dipendenti non in servizio si procede per il tramite del servizio postale.
  8. Ogni singolo dipendente potrà presentare, entro 10 giorni dal ricevimento della precitata scheda, motivato ricorso avverso la valutazione riportata. In tal caso la definitiva valutazione spetterà al nucleo di valutazione il quale dovrà riunirsi entro 20 giorni dalla data dell'ultimo ricorso presentato per sentire le parti interessate in contraddittorio tra loro ed esprimersi nel merito. Il collegio decide a maggioranza dei propri componenti ed il mancato raggiungimento della stessa comporta il rigetto dell'istanza.
  9. In caso di presentazione dei ricorsi di cui al comma 8, si provvederà a liquidare la parte del fondo non contestata mentre la parte residua verrà liquidata entro 60 giorni dalla conclusione delle procedure contenziose.

#### **Art. 8 – Erogazione di eventuali risorse ex art.15, comma 5, ccnl 1-4-1999**

1. Salvo che il miglioramento o accrescimento di nuovi servizi venga compensato con indennità per attività specifiche ricorrenti tassativamente determinate, la distribuzione delle risorse assegnate ex art. 15, c.5, ccnl 1-4-99 avverrà secondo quanto disposto nei commi seguenti del presente articolo.
2. La proposta di progetto viene approvata dalla giunta comunale anche congiuntamente al P.E.G. e contiene tutti gli elementi necessari in ordine al personale coinvolto e alla relativa percentuale di partecipazione e per poter valutare il risparmio economico ed il miglioramento dei servizi (sulla base delle novità, dell'accrescimento o miglioramento della qualità del servizio, dell'importanza organizzativa, dei risparmi economici presunti) e le conseguenti risorse da assegnare al fondo ai sensi dell'art. 15, c. 5, ccnl 1-4-99.
3. Entro i termini fissati per la valutazione annuale dei dipendenti, i responsabili interessati dal progetto presentano al nucleo di valutazione una relazione che illustri il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati.
4. Il nucleo di valutazione accerta l'effettivo conseguimento dei risultati ipotizzati ed indica la conseguente percentuale di risorse che è possibile rendere disponibile per l'effettiva erogazione, nell'intesa che la parte non resa disponibile costituisce economia di spesa.
5. La somma da assegnare ad ogni dipendente sarà effettuata con valutazione del responsabile del servizio all'interno di sezione "risultati" della scheda annuale di valutazione con separata e specifica valutazione relativa al progetto.
6. La giunta, nell'individuazione dei progetti, tiene anche conto, di coinvolgere anche con criteri di rotazione annuale, la totalità dei dipendenti.
7. I Responsabili di Posizione Organizzativa provvederanno ad effettuare, con le modalità ritenute più opportune, una riunione di verifica intermedia dell'attuazione degli obiettivi programmati.



6/11



8. I progetti da finanziare ai sensi e per gli effetti dell'art. 15 commi 2 e 5 del CCNL 01.04.1999, saranno individuati in sede di determinazione del fondo per le politiche di incentivazione della produttività individuale e collettiva, di norma entro 20 giorni dalla data di approvazione del P.E.G.

### Art. 9 – Progressioni orizzontali - criteri generali

Le parti concordano che la progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, per retribuire l'aumentata professionalità ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza, sulla base dei contenuti definiti a tale scopo dall'amministrazione.

Per la partecipazione alla selezione è richiesto innanzitutto il requisito della permanenza almeno biennale nell'attuale posizione economica, di cui almeno un anno maturato all'interno dell'ente, alla data di valutazione della progressione stessa.

Nel sistema complessivo di valutazione, ai fini della progressione orizzontale, si terrà conto dell'esperienza (intesa in termini di numero di anni in servizio) e del merito (definito nell'ambito del sistema medesimo).

Il punteggio relativo all'esperienza verrà attribuito con l'assegnazione di un punto per ogni anno di anzianità maturato nella medesima categoria, con esclusione dei due anni richiesti per la partecipazione alla selezione, fino ad un massimo di trenta punti.

Il merito viene a sua volta riassunto nell'annuale scheda di valutazione utilizzata ai fini dell'erogazione del fondo per il miglioramento dei servizi, nella quale sono contemplati i comportamenti organizzativi ed i risultati.

Per concorrere alla progressione occorre ottenere nella valutazione del merito (nella scheda di valutazione denominato "comportamento") un punteggio non inferiore alla percentuale del 75% del punteggio massimo ottenibile.

Ai fini della definitiva formazione della graduatoria per categoria viene ulteriormente effettuata una ponderazione dei fattori esperienza e merito assegnando ai medesimi un diverso peso percentuale in relazione alle categoria contrattuale, come di seguito specificato:

CRITERI	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
Esperienza	40	30	25	5
Merito	60	70	75	95

Il sistema di valutazione dovrà svilupparsi nel rispetto dei seguenti principi:

1. tenuto conto che la graduatoria per ciascuna categoria sarà unica per l'intero ente, mentre sono necessariamente diversi i valutanti, si conviene che dovranno essere adottati criteri e accorgimenti per armonizzare quanto più possibile le valutazioni, anche ricorrendo alla ponderazione degli scostamenti medi delle valutazioni espresse da ciascun soggetto chiamato ad esprimerle;
2. dovrà essere dato adeguato riconoscimento alle attività di formazione in sede di valutazione, verificando anche in quella sede i fabbisogni formativi dei singoli lavoratori al fine di garantire comunque un accrescimento delle capacità lavorative di ognuno;
3. dovrà essere garantito un coinvolgimento dei valutati da parte dei valutanti in fase preventiva e non solo consuntiva;

7/11

4. nel caso in cui soggetto valutante e valutato concorrano entrambi per la medesima posizione economica, la valutazione di quest'ultimo sarà effettuata dal direttore generale o dal segretario comunale;
5. in caso di parità di punteggio, consegue la progressione il dipendente che ha riportato la valutazione più alta ed in caso di ulteriore parità chi ha conseguito una maggiore permanenza nella categoria, all'interno dell'ente. In caso di ulteriore priorità ha precedenza il dipendente con maggiore anzianità di servizi all'interno dell'ente, a prescindere dalla categoria.
6. il documento di valutazione del personale preso a riferimento per la definizione delle progressioni orizzontali è quello relativo all'anno precedente la decorrenza delle progressioni stesse;
7. in caso di cessazione a qualsiasi titolo ovvero di progressione verticale in corso d'anno, si procederà allo scorrimento della graduatoria attribuendo la progressione al dipendente di pari categoria immediatamente successivo in graduatoria, nel caso di costo pari o inferiore all'economia realizzata. Diversamente il medesimo dipendente acquisirà la progressione nel primo periodo successivo utilmente coperto finanziariamente, nell'ambito dello stesso esercizio finanziario.

#### **Art. 10 – Erogazione indennità individuali – principi generali**

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

#### **Art. 11 – Indennità per specifiche professionalità**

I criteri ai quali i responsabili di servizio si uniformano nella determinazione delle indennità di cui all'art.17 comma 2 **lett. f)** del CCNL 1.4.1999 sono i seguenti:

#### **CRITERI / FATTISPECIE**

CAT. D e C

Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)

Responsabilità di preposizione a commissioni consultive comunali o di gara

Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse

Responsabilità di elaborazione di pareri

Responsabilità per specifiche funzioni attribuite con formale atto di nomina.

8/11

## CAT. B

Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)

Responsabilità di realizzazione di piani di attività

Responsabilità di attività implicantanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione

Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)

Parametri minimi per la corresponsione delle indennità

Conferimento fino a n. 1 fattispecie fino a 250,00 euro

Conferimento di almeno n. 2 fattispecie fino a 500,00 euro

Conferimento di almeno n. 3 fattispecie fino a 1.000,00 euro

Conferimento di almeno n. 4 fattispecie fino a 1.500,00 euro

Le suddette indennità vengono erogate a condizione che non siano previsti, per le medesime funzioni, compensi specifici previsti da norme di legge.

Per quanto riguarda le indennità di cui alla **lett. i)**, art. 17, c. 2, CCNL 1.4.99, l'importo di 300,00 € spetta in caso di attribuzione ad un unico soggetto, di almeno due delle seguenti responsabilità: ufficiale di stato civile, elettorale ed anagrafe. In caso di attribuzione di una sola responsabilità spetta il succitato importo ridotto della metà. Per quanto riguarda la responsabilità dei tributi e quella di ufficiale giudiziario attribuita ai messi notificatori, qualora disposta, spetta invece l'indennità nella misura piena. Le indennità lett. i), sono assorbite nel caso di attribuzione al soggetto interessato delle indennità ex lett. f), art. 17, c. 3, CCNL 1.4.1999.

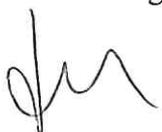
## **Art. 12 - Indennità ricorrenti**

### **Maneggio valori**

1. Al personale nominato agente contabile ed adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 6 CCNL 14.9.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
  - a) media mensile (rapportata ad un anno) di valori maneggiati fino ad € 5.000,00, indennità di € 0,52 giornaliera;
  - b) media mensile (rapportata ad un anno) di valori maneggiati compresa tra € 5.000,00 ed € 15.000,00, indennità di € 1,03 giornaliera;
  - c) media mensile (rapportata ad un anno) di valori maneggiati superiore ad € 15.000,00 indennità di € 1,55 giornaliera.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

### **Rischio**

L'indennità mensile è determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die. Sono soggetti cui compete l'indennità di rischio coloro che effettuano mansioni che prevedono:



9/11



- a) Impiego di automezzi pesanti ed altri veicoli per il trasporto di persone e cose;
- b) Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico e segnaletica svolti in presenza di traffico;
- c) Esposizione al rischio di contrazione malattie infettive.

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

L'individuazione dei soggetti cui spetta l'indennità di rischio, sulla base dei criteri sopra definiti, spetta al titolare di posizione organizzativa.

### **Disagio**

Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità, compete, oltre al trattamento del lavoro straordinario un'indennità di disagio determinata in € 30,00 per ogni intervento, nel limite massimo di € 360,00 pro capite;

1. L'indennità in oggetto compete esclusivamente nei seguenti casi:
  - a) La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per:
    - Fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
    - Garantire il servizio di stato civile nella seconda giornata consecutiva di festività;
  - b) Il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio;
  - c) La prestazione è stata richiesta da soggetti autorizzati.
2. L'erogazione dell'indennità avviene di norma, semestralmente, sulla base delle singole chiamate scritte emesse dal competente responsabile di servizio.
3. L'indennità compete altresì nella misura massima annua in caso di prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni d'orario sfavorevoli per autonomia temporale del singolo, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori.

### **Indennità di turno**

Ai dipendenti dei servizi per i quali è stata prevista tale articolazione dell'orario, è dovuta l'indennità di turno, nella quantificazione prevista dai c.c.n.l.

### **Compensi previsti da particolari disposizioni di legge**

In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 1 aprile 1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

### **Art. 13 – Formazione e aggiornamento**

Le parti concordano nel riconoscere la fondamentale importanza dell'aggiornamento e della formazione per l'accrescimento professionale del personale e per la conseguente efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. L'Amministrazione si impegna a promuovere e sviluppare programmi di formazione interna ed esterna. Le risorse per la formazione o l'aggiornamento, nei limiti fissati dalle norme di legge, devono essere equamente distribuite tra le varie aree

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a date '10/11'.

organizzative dell'Ente e tra i dipendenti di ogni area, in modo che ogni dipendente abbia, in un adeguato arco temporale, l'occasione di accrescere la propria professionalità.

**Art. 14 – Personale comandato o distaccato**

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

**Art. 15 – Personale in gestione associata**

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

**Art. 16 – Premio di efficienza**

L'eventuale attivazione dei piani di razionalizzazione previsti dal DL. 38/2011 sarà oggetto di apposito accordo tra le parti.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Considerato l'attuale contesto storico nel quale la Pubblica Amministrazione, e in particolare il sistema delle Autonomie Locali, è coinvolta in un processo di cambiamenti istituzionali ed organizzativi, in buona parte condizionati da una drastica riduzione della spesa dovuta ai recenti interventi legislativi (pareggio di bilancio in Costituzione, Spending Review, Legge di Stabilità, ecc) le Parti convengono sull'importanza di favorire una partecipazione consapevole dei lavoratori ai processi di razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione del Comune; partecipazione da realizzarsi principalmente tramite un sistema di relazioni sindacali il più condiviso, con particolare riferimento alla contrattazione decentrata integrativa, ferme restando le precise prerogative delle parti stabilite dalla norma.

CISL FP

UIL FPL

RSU



