

COMUNE DI ARIZZANO

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente degli enti locali
2013- 2015**



COMPOSIZIONE DELEGAZIONE

La delegazione trattante è così costituita:

Parte pubblica: Segretario Generale dott. Ugo Renato Palmieri

Parte sindacale:

Organizzazioni Sindacali esterne:

CISL – Sig.ra Mascetta Maria Pia

U.I.L. – Sig. Gallina Angelo

R.S.U. aziendale:

In data 13 novembre 2013, 10 dicembre 2013 e 16 gennaio 2014, presso la Sede Comunale, si sono tenuti gli incontri tra la Delegazione di parte pubblica, dott Palmieri Ugo Renato, e la Delegazione di parte sindacale composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CISL – Sig.ra Mascetta Maria Pia

U.I.L. – Sig. Gallina Angelo

RSU aziendale non era presente

Al termine della riunione del 06.01.2014 le parti hanno raggiunto l'accordo sulla pre-intesa del C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Arizzano per il triennio 2013 – 2015 che ora si accingono a sottoscrivere.

La presente ipotesi di accordo verrà sottoposta alla verifica del Revisore dei Conti perché esprima il parere favorevole ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e alla approvazione della Giunta Comunale. All'esito positivo delle fasi indicate seguirà la sottoscrizione definitiva del C.C.D.I. fra le parti.

PREMESSA

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. n. 165/2001 'testo unico sul pubblico impiego', in particolare per quanto previsto agli artt. 2, commi 2-5-7, artt. 5 e 40, commi 1-3 bis 3 quinquies, art. 45, commi 3 e 4;

- D. Lgs. 150/2009 'Attuazione della legge n. 15 4/3/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni', in particolare gli artt. 16, 23 e 31;

- D. Lgs. n. 141/2011 'Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009 n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza



delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art. 2, comma 3, della Legge n. 15 del 4/3/2009' che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009, oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'art. 6;

- D. L. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, 'Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica', in particolare gli artt. 9, commi 1-2 bis, 17 e 21;

- Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 197 del 22/12/2010, adeguato alla riforma Brunetta (D.lgs. 150/2009), e relativi allegati;

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

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Stresa e disciplina tutte le materie- demandate alla contrattazione integrativa.

2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo- determinato.

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

4. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, di durata triennale, hanno decorrenza dal 1 gennaio 2013, e da tale data sono abrogati tutti i precedenti contratti decentrati integrativi.

5. 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.

6. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

7. Qualora intervengano mutamenti normativi e/o contrattuali inerenti materie rinviate alla contrattazione decentrata, le parti si impegnano ad incontrarsi per definirne la disciplina.

Art. 3

Interpretazione autentica

1. Le parti danno atto che:

"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il

significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

3. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa, su espressa richiesta della parte interessata.

4. Le parti si incontrano entro 30 (trenta) giorni dalla richiesta.

5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del CCDI, salvo diversa motivata pattuizione.

CAPO I°

Disposizioni varie

Art. 4

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. A tal fine l'Ente annualmente destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie preposte corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti a tutto il personale.

4. La formazione e l'aggiornamento dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, 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.

6. L'Amministrazione si impegna, con la partecipazione e la collaborazione di tutti i Servizi, alla stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di

formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art 5

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. L'Amministrazione si impegna a favorire l'attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D. Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.

2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 sono definite con specifico accordo sindacale sottoscritto con verbale in data 19/9/2006 (che si allega al presente contratto).

CAPO II°

Risorse decentrate

Art 6

Premessa

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualifica della prestazione ed alla produttività, nonché agli istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all'art 15, comma 2, del CCNL 1/4/1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22/1/2004) possono essere rese disponibili nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività, ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità.

3. le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono ulteriori condizioni necessarie e legittimanti.

4. Sono condizioni necessarie e legittimanti dell'implemento delle risorse variabili aggiuntive di cui al comma 3):

- a) la predisposizione di un apposito progetto, che indichi termini e modalità di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento;
- b) l'approvazione dei piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16, commi 4 e 5 della Legge 111/2011);
- c) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione.

Art 7

Quantificazione delle risorse decentrate

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come predisposto dal Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane, allegato al presente Accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Art. 8

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, fatte salve successive modifiche ed integrazioni, sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi ("produttività COLLETTIVA"). Produttività collettiva istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente e condiviso con le OO.SS.;

b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali, nei limiti delle risorse disponibili e della vigente normativa; istituto per il quale si applica il sistema di valutazione vigente, adottato dall'Ente e condiviso con le OO.SS., di cui al regolamento interno sul funzionamento degli Uffici e dei Servizi, che qui si richiama integralmente. Le predette disposizioni saranno applicate fino a quando verranno approvati nuovi criteri a livello nazionale.

c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 1/4/1999.

2. La retribuzione di risultato per gli incarichi di posizione organizzativa è quantificata secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente, non è finanziata dal fondo salario accessorio, essendo il Comune di Arizzano un Ente privo di dirigenza.

Art. 9

Criteri generali per la ripartizione delle risorse di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL Enti locali del 1/4/1999.

1. Le parti danno atto che Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al presente contratto, secondo i seguenti criteri generali:

a.- corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio sulla base 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;

e.- si richiama quanto previsto al precedente art. 8, lett. b);

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati dall'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 selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni dei premi, non appiattimento retributivo;

b.- le risorse – attraverso il sistema di valutazione – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;

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

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

d.- la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguenti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

3. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei successivi articoli di cui al Capo III°.

4. Le risorse in oggetto verranno annualmente ripartite tra i lavoratori, considerando il regime orario (part-time) e alle eventuali modifiche intervenute in corso d'anno (assunzioni o cessazioni), in relazione alla categoria di appartenenza, sulla base dei seguenti indici:

categoria e posizione economica	Coefficiente
B1-2	1.28
B3 -4	1.42
C1-2	1.56
D1-2)	1.70
D 3	1.84

tenuto conto delle assenze dal servizio.

5. La corresponsione del compenso incentivante la produttività collettiva sarà rapportata quindi in base ad un coefficiente di assenza in rapporto al "peso" tendenzialmente decrescente in relazione alla rilevanza della categoria.

6. La valutazione complessiva dovrà tenere conto dei seguenti elementi:

a.- attribuzione dei compensi per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo un criterio legato anche alle presenze in servizio dei lavoratori, superando però il concetto di "classi di assenza";

b.- non saranno considerate ai fini della corresponsione della produttività collettiva, le ferie e le festività soppresse, i permessi A.V.I.S., le assenze per adempimenti elettorali, la maternità obbligatoria, gli infortuni sul lavoro riconosciuti, le agevolazioni previste dalla normativa sull'handicap e per impegni di Protezione Civile, i riposi compensativi e il recupero straordinario; altresì, non saranno conteggiate, a tal fine, le assenze per malattia fino a 30 giorni lavorativi annuali. Inoltre, non sarà applicata alcuna riduzione al compenso per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in caso di malattia continua di durata maggiore di quattro mesi di calendario, debitamente documentata.

7. Qualora il lavoratore sia stato assunto o cessi in corso d'anno il compenso dovrà essere proporzionalmente ridotto; il compenso medesimo dovrà essere proporzionalmente ridotto in rapporto alla tipologia di part-time (orizzontale - verticale) come segue:

a.- media di 18 ore settimanali nel periodo di riferimento (50%);

b.- media di 24 ore settimanali nel periodo di riferimento (30%);

c.- media di 30 ore settimanali nel periodo di riferimento (10%);

8. La percentuale indicata tra parentesi individua la misura della decurtazione del compenso incentivante.

9. Si richiama il regolamento interno sul funzionamento degli Uffici e dei Servizi all'interno del quale sono allegate le schede di valutazione del personale per ogni categoria da utilizzare ai fini della attribuzione del compenso incentivante la produttività.

10. I dipendenti che otterranno, secondo i criteri e le modalità sopra indicate una valutazione individuale nelle schede di valutazione inferiore al 60% (se il punteggio massimo della scheda è 100) o 54% (se il punteggio massimo della scheda è 90) subiranno una decurtazione del 30% (trenta per cento) nella attribuzione del compenso incentivante la produttività.

11. La valutazione, definita in relazione ai criteri stabiliti dal sistema permanente di valutazione adottato dall'ENTE, e condiviso con le OO.SS. dovrà essere effettuata entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello cui si riferisce.

12. Copia della scheda di valutazione dovrà essere consegnata a ciascun dipendente che ne rilascia ricevuta in calce, ovvero mediante servizio postale, per i dipendenti non in servizio.

Art. 10

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali, nei limiti delle risorse disponibili e della vigente normativa, per l'istituto delle progressioni economiche si applica il sistema di valutazione vigente, adottato dall'Ente e condiviso con le OO.SS., di cui al regolamento interno sul funzionamento degli Uffici e dei Servizi, che qui si richiama integralmente.

2. Le predette disposizioni saranno applicate fino a quando verranno approvati nuovi criteri a livello nazionale.

CAPO III°

Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità

Art. 11

Premessa

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 la corresponsione; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionale in caso di prestazione ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni di cui agli articoli successivi.

3. 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.

4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

5. Sulla base del documento elaborato dall'Aran avente ad oggetto "possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo - indice ragionato - comparto Regioni e Autonomie Locali personale non dirigente - marzo 2013" si precisa quanto segue:

"Pertanto i diversi compensi possono essere cumulati ma solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti".

6. Con periodicità annuale il competente Responsabile di Servizio riscontra il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione delle indennità varie.

Art. 12

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno (art. 4, comma 2, lett. c), CCNL 1/4/99

1. Le indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2 – lett. d) - del CCNL 1/4/1999 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del CCNL 14/9/2000 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 al citato contratto nazionale di comparto, in particolare:

a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;

b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali; per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;

d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

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

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

- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

2. Alla data attuale non è stato istituito il turno nell'area Sicurezza Sociale – Corpo di Polizia Locale.

Art. 13

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

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate nel citato prospetto sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.

3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività *particolarmente disagiata* un'attività *decisamente scomoda*, svolta in condizioni *difficili e/o faticose* per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.

4. Sulla base del succitato documento elaborato dall'Aran si precisa quanto segue:

"Il disagio è una condizione del tutto peculiare e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro né può essere caratteristica delle prestazioni di tutti i lavoratori. Deve

trattarsi di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo. Tale disagio può *anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio* rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che le specifiche prestazioni siano già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL (es. indennità di turno, disagio, reperibilità). E' cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità). L'indennità di disagio non può essere erogata ad intere categorie e/o profili; si richiede cioè la presenza di condizioni ulteriori rispetto a quelle tipiche ed ordinarie. Essa non può sommarsi per la stessa fattispecie. La misura della indennità di disagio, ancorché rimessa alla contrattazione decentrata, non deve superare quella di rischio".

5. Per quanto riguarda la Polizia Locale, si recepiscono gli orientamenti espressi dall'Aran nei quali si evidenzia che " il personale dell'area di vigilanza è correttamente tutelato per la specificità delle prestazioni richieste e per l'impegno, la gravosità e le responsabilità ad esse correlate, con la particolare indennità di cui all'art. 37 comma 1 lettera b) del CCNL 6/7/1995 e ci sembra evidente che la stessa indennità e il relativo importo è stato individuato tenendo conto anche degli specifici rischi o disagi che caratterizzano le prestazioni di tutti gli addetti; consideriamo quindi irragionevole la attribuzione di una ulteriore indennità per la medesima prestazione di lavoro. Altrettanto irragionevole appare la cumulabilità della indennità di rischio con la indennità di disagio; a noi sembra infatti che il rischio è per definizione un'attività necessariamente disagiata!. Ricordiamo che a decorrere dall'1/1/2003, per il personale dell'area della vigilanza, l'indennità è stata incrementata di €. 25,00 lordi mensili per 12 mensilità (art. 37 comma 1 lettera b primo periodo CCNL 6/7/1995) e di ulteriori €. 25,00 lordi mensili per 12 mensilità (art. 37 comma 1 lettera b secondo periodo CCNL 6/7/1995)".

6. Le parti ritengono comunque di compensare il disagio per il personale dell'area di vigilanza per particolari fattispecie esplicitate in seguito.

7. Sono da considerare *particolarmente disagiate le attività svolte da:*

- personale operaio inquadrato in cat. B) appartenente all'area servizi pubblici che qui di seguito vengono indicate e che non sono esaustive e che potranno essere ulteriormente sviluppate con appositi confronti tra le parti:

dipendente che si trova ad operare nelle seguenti situazioni:

- per le particolari condizioni meteorologiche avverse (freddo intenso, neve, gelo);
- espletamento di servizi al di fuori dell'orario di lavoro per fronteggiare eventi eccezionali e che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la pubblica incolumità (servizio neve per la parte non svolta da apposita ditta esterna e che riguarda sia il servizio salatura che lo sgombero neve nelle vie del centro storico in tale ipotesi oltre alla liquidazione del lavoro straordinario compete l'indennità di disagio.

Il periodo interessato è compreso da novembre a febbraio.

8. Per lo svolgimento delle attività sopra indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad un importo mensile lordo di €. 29,00; lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

9. Tali importi verranno erogati, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa in situazione di disagio, su specifica indicazione del Responsabile del Servizio interessato.

10. L'indennità di disagio non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale, e dovrà pertanto essere proporzionalmente ridotta

qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi ...).

11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzati a compensare la "PRODUTTIVITA' COLLETTIVA" con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 14

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità).

2. L'indennità di rischio non può essere erogata ad intere categorie e/o profili; si richiede cioè la presenza di condizioni ulteriori rispetto a quelle tipiche ed ordinarie. Essa non può sommarsi per la stessa fattispecie. La misura della indennità di rischio, ancorché rimessa alla contrattazione decentrata, deve superare quella di disagio. Non è ragionevole ipotizzare che tutti i lavoratori in possesso di un determinato profilo professionale siano sempre in condizioni di rischio a prescindere dalle modalità specifiche, dal luogo o dall'ambiente nel quale la prestazione viene resa.

3. Per quanto riguarda la Polizia Locale, si recepiscono gli orientamenti espressi dall'Aran nei quali si evidenzia che " il personale dell'area di vigilanza è correttamente tutelato per la specificità delle prestazioni richieste e per l'impegno, la gravosità e le responsabilità ad esse correlate, con la particolare indennità di cui all'art. 37 comma 1 lettera b) del CCNL 6/7/1995 e ci sembra evidente che la stessa indennità e il relativo importo è stato individuato tenendo conto anche degli specifici rischi o disagi che caratterizzano le prestazioni di tutti gli addetti; consideriamo quindi irragionevole la attribuzione di una ulteriore indennità per la medesima prestazione di lavoro. Altrettanto irragionevole appare la cumulabilità della indennità di rischio con la indennità di disagio; a noi sembra infatti che il rischio è per definizione un'attività necessariamente disagiata!. Ricordiamo che a decorrere dall'1/1/2003, per il personale dell'area della vigilanza, l'indennità è stata incrementata di €. 25,00 lordi mensili per 12 mensilità (art. 37 comma 1 lettera b primo periodo CCNL 6/7/1995) e di ulteriori €. 25,00 lordi mensili per 12 mensilità (art. 37 comma 1 lettera b secondo periodo CCNL 6/7/1995)".

4. Le parti ritengono di non compensare il disagio per il personale dell'area di vigilanza.

5. L'indennità di rischio è quantificata in complessive €. 30,00 mensili (art. 41 del 22.1.2004); lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

6. Tali importi verranno erogati, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa in situazione di rischio e/o disagio, su specifica indicazione del Responsabile del Servizio interessato.

7. L'indennità di rischio non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale, e dovrà pertanto essere proporzionalmente ridotta qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi...).

8. Sono da considerare a rischio le attività svolte dal:



- personale operaio inquadrato in cat. B) appartenente all'area Assetto del Territorio – Servizio di viabilità comunale e al Servizio Patrimonio, per le seguenti ragioni: "esposizione a rischio per la presenza del traffico veicolare quando si opera sulla viabilità (apposizione di segnaletica verticale e orizzontale, riparazioni ecc. e nel caso di utilizzo di attrezzi specialistici, quali motosega, cesoie, ecc.);

9. Le indennità di rischio e di disagio verranno liquidate e pagate semestralmente;

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzati a compensare la "PRODUTTIVITA' COLLETTIVA" con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 15

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e risponda di tale maneggio (coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).

2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati. L'unico Servizio individuato che tratta in via continuativa valori di cassa è l'Ufficio Economato, a cui è addetta una unica unità di personale.

3. L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

4. Attualmente in questo comune l'Economo è responsabile del servizio e titolare di posizione organizzativa e pertanto non gli viene corrisposta alcuna indennità.

Art. 16

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di €. 2.500,00.

2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

3. Con accordi integrativi precedenti è stato convenuto, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità al personale impiegatizio appartenente alle cat. C) e D), non titolare di posizione organizzativa, che sia stato formalmente nominato responsabile di procedimento, nella misura pro-capite di complessive annua di €. 350,00.

4. L'attribuzione di detta indennità ai "responsabili del procedimento", appositamente nominati dal proprio Responsabile del Servizio, è motivata dalla situazione in cui operano in questo Comune i dipendenti inquadrati nella categoria "C" e risultante dal prospetto della dotazione organica qui allegato. Difatti in molte aree / settori (Servizio Gestione Risorse Umane, Servizio Fiscalità, Servizio Lavori Pubblici, Servizio Edilizia Privata ed

Urbanistica, Servizio Turismo, Servizio Politiche Sociali ed Istruzione, Servizio Economico Finanziario, Servizio Attività Produttive, Servizio Affari Generali (Segreteria e Contratti) detto personale è l'unico previsto in dotazione organica e svolge plurifunzioni che comportano una specifica preparazione.

5. Se è pur vero che rientra nella declaratoria dell'istruttore, categoria " C ", la funzione dell'istruttoria del procedimento, è altresì evidente che rispetto ad altre Amministrazioni in cui la dotazione organica prevede per determinate aree/settori più personale appartenente alla categoria " C ", la ripartizione delle pratiche da istruire avviene fra più soggetti che acquisiscono una specifica preparazione e competenza che non può considerarsi plurifunzionale; a titolo puramente indicativo e non esaustivo, nell'area " gestione risorse umane " di questo Comune, l'unica dipendente espleta le funzioni riguardanti la gestione del personale sia sotto l'aspetto giuridico che sotto quello economico mentre in altri Comuni tali funzioni sono diversificate attribuendole a più soggetti.

6. Detta indennità è attribuita in questo Comune anche ai "responsabili del procedimento", appositamente nominati, appartenenti al Servizio Gestione Risorse Patrimoniali ed ai Servizi Demografici (n. 2 addetti inquadrati nella categoria " C "), tenuto conto della molteplicità delle funzioni istruttorie assegnati agli stessi; ad esempio nell'area Gestione Risorse Patrimoniali un dipendente istruisce le pratiche riguardanti il "demanio idrico lacuale", funzione trasferita dalla Regione al Comune, gli "usi civici", le "concessioni del patrimonio comunale demaniale e patrimoniale", mentre l'altra dipendente istruisce le "pratiche assicurative", le "antenne radio televisive", le "locazioni", "l'inventario dei beni mobili ed immobili", "ambiente" (Patto dei Sindaci).

7. L'indennità per specifiche responsabilità viene corrisposta con cadenza annuale.

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

9. In applicazione del D. Lgs. n. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità obbligatoria.

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

Art. 17

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima di € 300,00 annuali.

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

descrizione specifiche responsabilità	compiti e funzioni	importo indennità
a) Ufficiale di stato civile	previste per legge	€ 150,00
b) Ufficiale di anagrafe	previste per legge	€ 150,00

3. Qualora i predetti incarichi siano affidati a diversi lavoratori, sono corrisposti due distinti compensi nella misura di cui alla citata tabella.

4. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata nel primo trimestre dell'anno successivo rispetto all'anno di riferimento; in caso di rapporto a tempo parziale è percentualizzata.



5. In applicazione del D. Lgs. n. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

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

Art. 18

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art. 2, comma 3 del D. Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

2. Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

3. Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

4. Le risorse comprendono quelle destinate alla:

- a) progettazione di opere pubbliche;
- b) agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI;
- c) alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT.

5. Le risorse sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004, non vengono computate nel calcolo delle spese del personale (fatta eccezione per quelle sopra previste alla lettera b) e alle somme finanziate ex D.Lgs. 150/09), e non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D. L. n. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

Art. 19

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Si dà atto che qual'ora le norme del presente contratto decentrato, fossero in contrasto con le norme del contratto nazionale o difformi, prevalgono le norme del contratto nazionale, e per tanto le norme del contratto decentrato sono da ritenersi nulle.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

UIL FPL Angelo Pappalardo

ALLEGATI

PROSPETTO FONDO DECENTRATO ANNO 2013

DOTAZIONE ORGANICA 2013