

CITTA' DI VILLORBA

INCONTRO SINDACALE
del giorno 23.10.2013

Il giorno 23.10.2013, alle ore (*), presso la sede municipale di Villa Giovannina le parti negoziali composte da:

per la delegazione di parte pubblica:

- dott. Sessa Carlo
- rag. Martini Antonella

Segretario Generale, con funzioni di Presidente
Responsabile Servizio Personale ed organizzazione

per la delegazione di parte sindacale:

- Cancian Gastone
- Gasparini Sonia
- Iabichella Michele
- Casarin Marta
- Girardi Sandro
- Mezzini Gabriele
- BERTIOL ANDELA

CISL FP
RSU
RSU
RSU
CGIL - FLFP
DICCAP SULPM
UIL - FPL
RSU
RSU

per la sottoscrizione dell'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, predisposto ai sensi del CCNL 01.04.1999

COMUNE DI VILLORBA

RSU del Comune di Villorba e OO.SS. territoriali

Sonia Gasparini
Michele Iabichella
Gastone Cancian
Kathy Bertiol
Bertiol

UIL FLFP
FLFP
DICCAP/SULPM
CISL FP

(*) LA DATA DI SOTTOSCRIZIONE CORRISPONDE ALL'ULTIMA FIRMA APPOLTA -

COMUNE DI VILLORBA
BOZZA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo vigente. 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.
2. Le parti si danno reciproco atto che il presente contratto è conforme alle disposizioni legislative contenute nel D.Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione 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 (e 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, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale e, fatti salvi i rinvii contenuti nelle norme transitorie, **produce i suoi effetti dal 01-01-2013 al 31-12-2015**.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

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 gg. 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.
4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 5 - Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della Legge n. 146/90

1. Le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:
 - a) il servizio di stato civile limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti, oltre il limite delle 24 ore;
 - b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
 - c) il servizio cimiteriale limitatamente al trasporto, al ricevimento ed all'inumazione delle salme;
 - d) il servizio di pronto intervento da normarsi con apposito documento;
 - e) il servizio attinente la rete stradale (ivi compreso lo sgombero nevi) e idrica: prestazioni limitate ad un numero ridotto di squadre di pronto intervento;
 - f) il servizio di polizia locale limitatamente a:
 - attività richiesta dall'autorità giudiziaria;
 - trattamenti sanitari obbligatori;
 - attività antinfortunistica e pronto intervento;
 - g) servizio del personale limitatamente agli emolumenti retributivi e contributivi (solo nel caso di scioperi proclamati per intere giornate in concomitanza con le date di scadenza dei pagamenti);
 - h) il servizio attinente alla protezione civile: prestazioni ridotte anche con il personale in reperibilità;
 - i) il servizio educativo-scolastico relativamente al sovrintendimento del regolare svolgimento dei servizi di competenza comunale;
 - j) il servizio sociale relativamente trattamenti sanitari obbligatori.

Art. 6 - Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

1. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate:

SERVIZIO	CATEGORIA	NUMERO ADDETTI (contingente)
Stato civile	B o C	1
Elettorale	B o C	1
Cimiteriale	B o C	1
Assistenza	D	1
Polizia locale	C o D	2 x turno
Ragioneria	B o C	1

Protezione civile, rete stradale	C o D	1
	A o B	2
Servizio Scolastico	Servizi attualmente gestiti in appalto	

Nel caso in cui lo sciopero abbia la durata di un'unica giornata verranno assicurati unicamente i servizi già garantiti, senza interruzione, su sette giorni la settimana. Qualora l'unica giornata di sciopero fosse pre o post festiva, verranno garantiti anche il servizio di stato civile e il servizio cimiteriale.

Art. 7 - Sciopero - Prestazioni - Esoneri

1. La parte pubblica si impegna a garantire i servizi senza ricorso allo straordinario o alla reperibilità.
2. Il responsabile del servizio individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come sopra individuati, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.
3. La prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni, ai compiti funzionali e alla erogazione dei servizi indicati nel precedente articolo 5 dei servizi pubblici essenziali.
4. E' evidente che, invece, il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.
5. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante i mezzi ritenuti opportuni.

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 8 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e deve esserne data comunicazione alle RSU entro 30 gg. dalla data di adozione del provvedimento di determinazione. Si precisa che la quantificazione delle risorse dev'essere effettuata, compatibilmente alla normativa vigente, sulla base della media dei dipendenti in servizio, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o

delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di 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; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
 - b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
 - d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
 - e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione ;
 - f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.
4. Le risorse finanziarie variabili, destinate alla contrattazione integrativa decentrata potranno essere integrate nella misura massima del 50% delle accertate economie di spesa risultanti dall'attuazione dei piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 16 del D.L. n. 98/2011, convertito dalla Legge n. 111/2011, quale effetto di specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di miglioramento della performance individuale del personale.¹

Art. 9 – Disciplina del premio di efficienza – piani di razionalizzazione

- 1. In applicazione di quanto contenuto nell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06.07.2011, convertito, con modificazioni, in Legge n. 111 del 15.07.2011, le parti riconoscono la validità e l'utilità dei piani di razionalizzazione (P.d.R.) ai fini dell'incremento delle risorse decentrate;
- 2. Entro il 31 marzo di ogni anno l'Amministrazione potrà adottare piani triennali di:
 - a. Razionalizzazione e riqualificazione della spesa;
 - b. Riordino e ristrutturazione amministrativa;
 - c. Semplificazione e digitalizzazione;
 - d. Riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche);
- 3. Le eventuali economie effettivamente realizzate potranno essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa;
- 4. I risparmi conseguiti saranno utilizzabili solo se, a consuntivo, sarà accertato dal Collegio dei Revisori dei Conti, in collaborazione con l'O.d.V., il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani e verranno realizzati i conseguenti risparmi;
- 5. I piani adottati dall'Amministrazione sono oggetto di informazione alla parte sindacale.
- 6. Le parti concordano che i risparmi verranno attribuiti al personale coinvolto negli obiettivi dei P.d.R. In conformità e nei limiti dettati dalle disposizioni vigenti in materia.

Art. 10 – Strumenti di premialità

- 1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

¹ Le predette risorse aggiuntive verranno destinate solo a seguito di accertamento delle effettive economie conseguenti all'attuazione dei piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. Si tratta di una possibilità riconosciuta all'Amministrazione di incrementare il fondo in deroga ai limiti di budget complessivo del fondo salario accessorio.

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione 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 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.

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

Art. 11 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di premialità, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo e contenuti nel piano esecutivo di gestione - piano della performance;
 - b) in riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane assegnate con il piano triennale di fabbisogno del personale, con riferimento all'annualità di competenza;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze, professionalità e responsabilità 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 convergono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) il sistema di valutazione del personale dovrà prevedere:
 - > la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti;
 - > la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate;
 - > il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
 - b) la prestazione 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;
 - > contributo assicurato ovvero grado di partecipazione alla performance dell'amministrazione;
 - c) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Il fondo per la produttività collettiva sarà distribuito con il sistema del budget per ogni settore in base al numero dei dipendenti assegnati e alle posizioni economiche di appartenenza.
4. La quota di "produttività" individuale verrà attribuita sulla base di un coefficiente di riparto pari al prodotto fra la valutazione ricevuta e l'effettivo grado di partecipazione agli obiettivi assegnati. Il valore individuale così ottenuto, andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota settoriale di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 12 – 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. Possono concorrere alla progressione economica orizzontale i dipendenti:
 - con 3 AA di permanenza nella posizione economica iniziale e intermedia.
 - con 4 AA di permanenza nella penultima posizione economica;
 - che abbiano ottenuto nella valutazione di merito derivante dal sistema di valutazione un punteggio non inferiore al 60% del punteggio massimo attribuibile;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, che abbiano ottenuto nell'ambito dei fattori valutativi "rendimento qualitativo" ed "integrazione personale nell'organizzazione" una valutazione non inferiore al 70% del punteggio massimo attribuibile.
- 3. Al personale in servizio presso questo ente per effetto di mobilità si applicano gli stessi criteri fissati per i dipendenti assunti per effetto di procedure di selezione.
- 4. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
- 5. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
- 6. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

Art. 13 – Criteri integrativi di valutazione ai fini della progressione orizzontale

1. La graduatoria per ciascuna categoria sarà determinata utilizzando quali fattori di valutazione il credito lavorativo (calcolo dell'esperienza" e calcolo del merito) e il credito valutativo.
2. La valutazione del credito lavorativo e dell'esperienza dovrà prevedere, in riferimento a ciascuna categoria professionale, la seguente ponderazione:

Criteri	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
Esperienza	40	35	30	20
Merito/Credito lavorativo	60	65	70	80

I punteggi finali che saranno attribuiti ai fini della formazione della graduatoria saranno espressi in trentesimi e al totale ottenuto sarà sommato il credito valutativo.

3. In caso di parità di punteggio sarà data precedenza al dipendente con maggior anzianità di servizio presso il Comune di Villorba nella categoria professionale in esame.

4. Ai fini della valutazione dell'esperienza, il servizio alle dipendenze dell'Ente, a tempo indeterminato e con riferimento alla categoria di inquadramento al momento della decorrenza della progressione, è valutato, per un massimo di 10 anni, attribuendo al lavoratore il seguente punteggio:

- 0,30 punti per trimestre prestato in posizioni di lavoro superiori alla categoria di attuale inquadramento (o alla q.f. se prima dell'1.4.1999) a seguito di attribuzioni di mansioni superiori;
 - 0,25 punti per trimestre, se prestato nella posizione di lavoro corrispondente alla categoria di inquadramento all'1.4.1999 - tabella C del CCNL (o alla q.f. se prima dell'1.4.1999);
 - 0,20 punti per trimestre se prestato in posizioni di lavoro immediatamente inferiori a quella corrispondente alla categoria di inquadramento all'1.4.1999 - tabella C del CCNL (o alla q.f. se prima dell'1.4.1999);
 - 0,125 punti per trimestre se prestato in posizioni di lavoro inferiori a quella corrispondente alla categoria di inquadramento all'1.4.1999 - tabella C del CCNL (o alla q.f. se prima dell'1.4.1999);
- per il personale proveniente dall'ex qualifica funzionale 2^a, il servizio alle dipendenze dell'Ente è valutato, per un massimo di 10 anni, attribuendo il seguente punteggio:
- 0,125 punti per trimestre, se prestato nella posizione di lavoro corrispondente alla ex 2^a qualifica funzionale.

Si considera equiparato a servizio presso l'Ente il servizio prestato dal personale proveniente da altri Enti del comparto.

Nel caso in cui il lavoratore possa vantare un periodo superiore a 10 anni di servizio, saranno valutati comunque gli ultimi 10 anni e per un massimo di 10 punti.

E' considerata come trimestre la frazione superiore a 45 giorni.

5. Il merito è espresso sulla base dei fattori provenienti dal sistema di valutazione permanente vigente presso l'Ente.
6. E", inoltre, previsto il credito valutativo calcolato a fasce e riferito, al massimo, agli ultimi 10 anni di servizio presso l'Ente, a partire dal momento di applicazione del sistema permanente di valutazione,

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

prendendo in esame solo le valutazioni riferite ad anno intero nella posizione economica. A tale fine sono considerate le prestazioni relative agli anni precedenti a quello di valutazione (es. per la graduatoria al 31.12.2012, con decorrenza dal 2013, sono considerati gli anni di permanenza nel profilo economico fino al 2011). Vengono prese a riferimento le seguenti fasce di valutazioni attinenti al merito:

punteggio ottenuto			credito annuale maturato
< a 25	=>		0,0
da 25	a 26,999	=>	0,3
da 27	a 30	=>	0,4

Al personale in servizio presso l'Ente per effetto di mobilità si applicano gli stessi criteri fissati per i dipendenti assunti per effetto di procedure di selezione, integrati con la previsione che ai fini del credito valutativo, nell'anno di trasferimento verrà considerata la valutazione dell'ente con maggiore presenza in servizio in caso di sistemi disomogenei. Nel caso, invece, i due sistemi presentino dei forti e significativi punti di convergenza, la valutazione dell'anno sarà rappresentata dalla somma delle due valutazioni, proporzionalmente rideterminate in base ai periodi lavorativi, salvo valutazione concordata tra i rispettivi responsabili della stessa.

I crediti annuali vengono sommati e aggiunti alla valutazione in trentesimi, cioè al risultato finale già comprensivo anche dell'esperienza. Il passaggio nella posizione economica successiva azzerà il credito valutativo, nel senso che vengono considerati solo i crediti formativi maturati nell'ultima posizione economica

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

Art. 14 – 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, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione caratterizzata da esposizione a rischio, 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.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 15 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:

[Handwritten signatures and initials]

- a) esposizione a rischio specifico per utilizzo di agenti chimici (vernici, solventi, prodotti per attività di piccola manutenzione), per esposizione ad agenti fisici (rumore, vibrazioni) e per potenziali contatti con agenti biologici (es. pulizia canalizzazioni, scarichi, tombini, fognature);
 - b) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni o microtraumi
 - c) rischio biologico derivante da attività che comportano una costante e significativa esposizione di contrarre malattie infettive.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 16 – Indennità di disagio

Viene riconosciuta un'indennità per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A,B,C che determinano :

1. Disagio orario, in caso di prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni d'orario di lavoro ordinario sfavorevole per l'autonomia temporale del lavoratore, differenziata rispetto a quella di altri prestatori, € 240,00 annui.
2. Disagio legato all'obbligo di rientro al lavoro in orario non previsto dall'ordinaria organizzazione del lavoro, per servizi non programmati e non programmabili, e con preavviso inferiore alle 48 ore, € 25,00 mensili, a condizione che vi sia stato almeno n.1 intervento nel mese, nel limite massimo di € 240,00 annui.
3. Disagio causato dallo spostamento dell'orario di lavoro per servizi non programmati e non programmabili, con preavviso inferiore alle 48 ore, € 25,00 mensili, a condizione che vi sia stato almeno n.1 intervento nel mese, nel limite massimo di € 240,00 annui.
4. Con riferimento ai punti 2 e 3 l'indennità compete esclusivamente nei seguenti casi:
 - la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di effettiva necessità per:
 - a. fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare la pubblica incolumità, al di fuori del servizio di reperibilità;
 - b. garantire una regolare viabilità e circolazione stradale in caso di eventi non previsti e non prevedibili e non programmati e non programmabili con adeguato preavviso;
 - c. garantire il servizio di Stato Civile in caso di necessità;
 - la prestazione deve essere chiesta dal Sindaco o dal responsabile del servizio o da altra Pubblica Autorità.
5. Il pagamento dell'indennità avviene di norma mensilmente, sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Posizione Organizzativa entro il mese successivo a quello della maturazione del diritto.

Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F ed I, come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006)

1. In considerazione del sistema organizzativo degli uffici e dei servizi dell'Ente, le indennità per specifiche responsabilità, sono attribuite per le posizioni di lavoro aventi le seguenti caratteristiche:
 - Personale di categoria D o C, al quale sono conferiti incarichi di responsabilità di unità di progetto e/o di procedimento di particolare complessità, che per specifiche motivazioni di competenze professionali possedute o per obbligo normativo, il titolare di posizione organizzativa o l'Amministrazione abbiano assegnato ad un proprio collaboratore;
 - Personale al quale sono attribuite le funzioni di agente contabile interno
 - Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro, se non già previste dalle declaratorie del CCNL;
 - Responsabilità di firma di atti a valenza esterna, purchè esercitate in via continuativa e in misura significativa;
 - Funzioni di amministratore di sistema;

Luca...
Betta...

A

Giuseppe...
J. S. Separ...

...

...

- Personale di categoria B e C al quale viene attribuita con atto formale la qualifica di Ufficiale di stato civile, Ufficiale di anagrafe, Ufficiale elettorale;
 - Personale addetto prevalentemente al servizio di notificazione.
2. Le parti concordano che per le finalità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f), dovrà essere destinata, **per gli anni 2014 e 2015**, una quota non superiore ad **€ 12.000.00 (dodicimila)** delle risorse stabili annualmente destinate come previsto dall'art. 8 del presente accordo
 3. Viene confermata in € 300,00 annui pro capite l'indennità spettante, ai sensi dell'art. 17, lett. i), al personale di categoria B e C al quale viene attribuita con atto formale la qualifica di Ufficiale di stato civile, Ufficiale di anagrafe, Ufficiale elettorale.
 4. L'attribuzione e la ripartizione tra i diversi centri di responsabilità dell'ente delle suddette indennità verrà annualmente effettuata, in sede di conferenza dei Responsabili degli Uffici e dei Servizi.
 5. Gli importi individuali saranno determinati entro i limiti massimi stabiliti dal C.C.N.L., considerata la complessità delle attività, la specializzazione richiesta dai compiti affidati, le caratteristiche innovative della professionalità richiesta, la rilevanza sotto il profilo della responsabilità amministrativa e patrimoniale verso l'ente e verso terzi e la complessità delle relazioni con gli interlocutori finali di natura comunicativa, informativa e risolutiva delle problematiche affrontate.
 6. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte mensilmente e, con cadenza almeno annuale, si procederà a verificare il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 18 – Indennità di reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 19 – Indennità di turno

1. Il fondo destinato alla corresponsione dell'indennità di turno si applica secondo la disciplina prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. E' destinatario della predetta indennità il personale del servizio vigilanza che è l'unico servizio strutturato in orario turnato.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 20 – Altri Compensi e benefici previsti da particolari disposizioni di legge

In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi degli specifici regolamenti vigenti nell'ente.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI E TRANSITORIE

Art. 21 – 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,

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Bellodi, A, S, and others.]

dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 22 – Personale in gestione associata

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 e/o dai relativi progetti afferenti ciascun servizio associato.

Art. 23 – Norme transitorie

Le disposizioni di cui all'art. 17 sono applicate a decorrere dall'1.1.2014. Per il periodo 1.1.2013 - 31.12.2013 sono confermate le indennità di responsabilità e di rischio per il personale addetto al servizio di notificazione previste dall'art. 2, lett. D) del C.C. D.I. del 23.06.2005.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.RO 1

Considerato l'attuale contesto storico nel quale la Pubblica Amministrazione, e in particolare il sistema delle Autonomie Locali, è coinvolto in un processo di cambiamenti istituzionali ed organizzativi, in buona parte condizionati da una drastica riduzione della spesa dovuta ai recenti intervenuti 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 possibile condiviso.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.RO 2

Le parti convengono sulla necessità di rivedere il sistema di valutazione in armonia con i principi di trasparenza, efficienza ed ottimizzazione della produttività delle pubbliche amministrazioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.RO 3

Le parti concordano che il presente accordo verrà rivisto in ogni sua parte, qualora l'Ente adotti processi di fusione con altri Enti Locali.

A collection of handwritten signatures in black ink. At the top right, there is a large, stylized signature. Below it, on the left side, there are several smaller signatures, some of which are partially overlapping. In the center and right, there are more distinct signatures, including one that appears to be a name followed by a surname. The signatures are scattered across the bottom half of the page.