

CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290233-Fax.099.8290235
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030733

Prot. n. 35619

Ginosa, 12.12.2016

TRASMISSIONE VIA PEC

Spett.le ARAN
Agenzia per la Rappresentanza
Negoziante delle Pubbliche Amministrazioni
00186 ROMA – Via del Corso, 476
P.E.C.: integrativo@pec.aranagenzia.it

OGGETTO: Trasmissione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - Triennio 2016-2018.

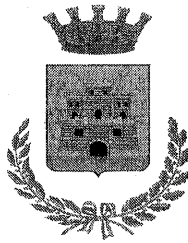
Con la presente si trasmette:

- copia del “*Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Ginosa valido per il triennio 2016-2018*”;
- copia della “*Relazione illustrativa e Relazione Tecnico-Finanziaria*” (art.40, comma 3- sexies, D.Lgs. 165/2001);

Si comunicano, inoltre, i seguenti dati:

- nome dell'amministrazione: COMUNE DI GINOSA
- comparto di appartenenza: REGIONI – AUTONOMIE LOCALI
- periodo di vigenza contrattuale: 2016-2018
- nome, recapito telefonico e indirizzo di posta elettronica di un referente: Dott.ssa Anna RIZZI, 0998290234, a.rizzi@comune.ginosa.ta.it.

Il Responsabile
Area Economico-Finanziaria
Dott.ssa Anna RIZZI



CITTA' di GINOSA
Provincia di Taranto

P.zza Marconi - C.A.P. 74013
Tel. 099.8290233-Fax.099.8290235
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030733

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEL COMUNE DI GINOSA – TRIENNIO 2016-2018**

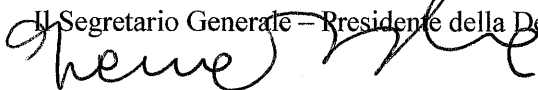
Il giorno 12 dicembre 2016 alle ore 10,00 nella sede Municipale di Ginosola, a seguito della preintesa per la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2016-2018, siglata in data 16.09.2016, **la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale:**

- visti gli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. 165/2001;
- visto l'art.5 del CCNL 01.04.1999;
- vista la certificazione positiva del Collegio dei revisori dei Conti, espressa in data 31 ottobre 2016 ai sensi degli artt. 40, comma 3-sexies, e 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001 in merito alla relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa sulla preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2016-2018;
- vista l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2016-2018, approvata dalla Giunta Comunale con delibera n. 79 del 23.11.2016, dichiarata immediatamente eseguibile, sottoscrivono in via definitiva il **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2016-2018** nel testo sotto riportato.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'Amministrazione Comunale

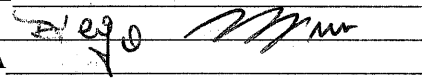
Il Segretario Generale – Presidente della Delegazione Trattante



Per le OO.SS. provinciali

CGIL 

CISL

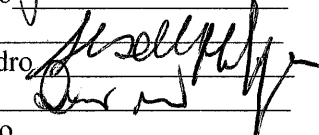
UIL 

CSA

SULP

Per la RSU

Portararo Domenico 

Stasolla Francesco 

Malagnini Alessandro

Mancini Nicola

Malagnini Vincenzo

Schema di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

del personale dipendente degli enti locali

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, *U. B. ...*

e dai sigg:

la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP CGIL *...*

FP CISL

FLP UIL *...*

.....

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

...

.....

.....

.....

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Ginosa

...

...

TITOLO I°
Disposizioni generali

Art. 1

Premessa

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

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

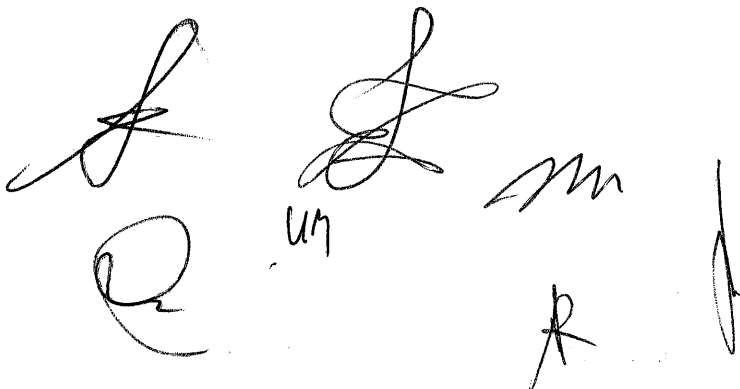
b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce **obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto**:

- miglioramento della funzionalità dei servizi;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

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

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

3. al fine di assicurare la continuità e il miglior svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto integrativo decentrato, l'amministrazione interessata può provvedere in via provvisoria sulle materie del mancato accordo



Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, di seguito contratto, si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Ginosa 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. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha **efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.**
- 3.

Art. 3

DURATA E VIGENZA

1. Il presente contratto ha validità triennale 2016 - 2018 e comunque per tutta la vigenza del CCNL vigente, viene fatto salvo il caso particolare in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscono una diversa data di decorrenza.
2. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione ed alle modalità di utilizzazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
3. Il contratto Integrativo di Lavoro conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Art. 4

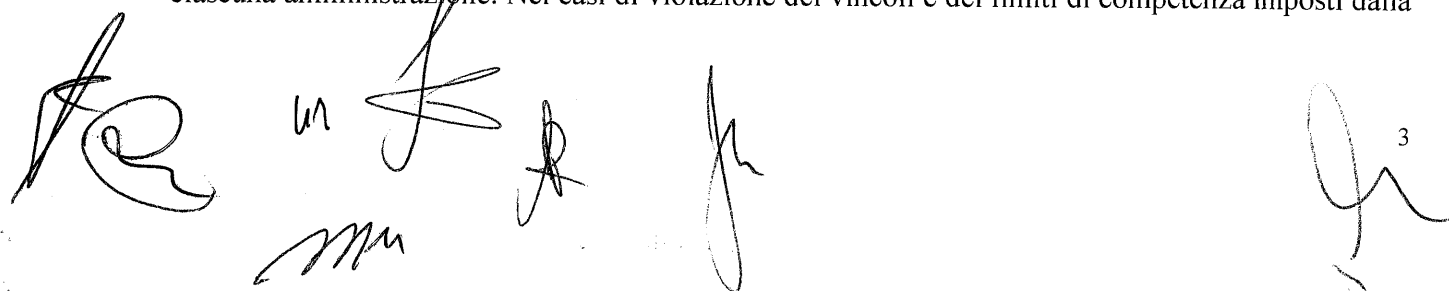
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
 - a) **per la parte sindacale** dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
 - b) dal **Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

Art. 5

Interpretazione autentica delle clausole controverse

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



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the RSU, OO.SS., and the public delegation president.

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.**

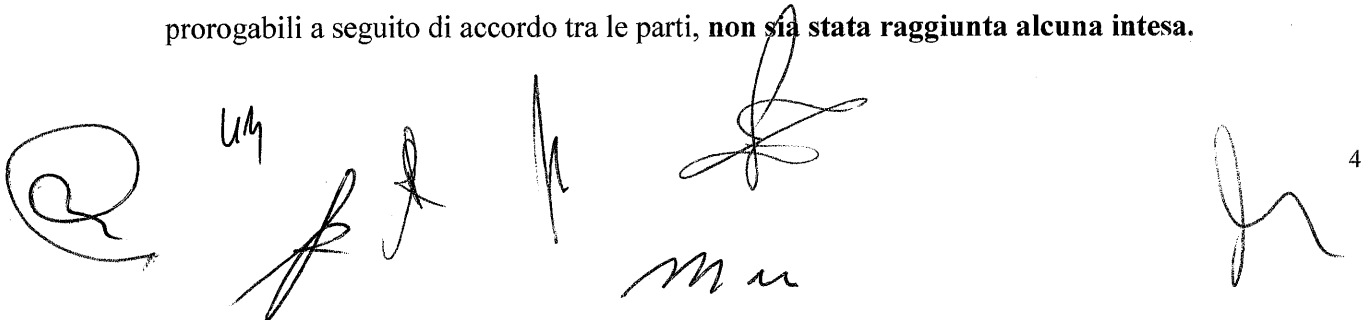
TITOLO II°

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 6

Relazioni Sindacali

- 1 Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
- 2 L'Amministrazione **convoca la delegazione di parte sindacale**, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, **nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.**
- 3 Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un **sintetico verbale** degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione
- 4 Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
- 5 Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione **scritta solo ai componenti assenti**. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno **cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.**
- 6 Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le **materie oggetto di contrattazione** di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 lett. d) -e) -f) -m) **saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU** ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, **non sia stata raggiunta alcuna intesa.**



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large circular mark on the left, several scribbles, and a signature on the right.

7 Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

8

Art. 7

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di **correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti** ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. **I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.**
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, **assumere autonome iniziative** né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 8

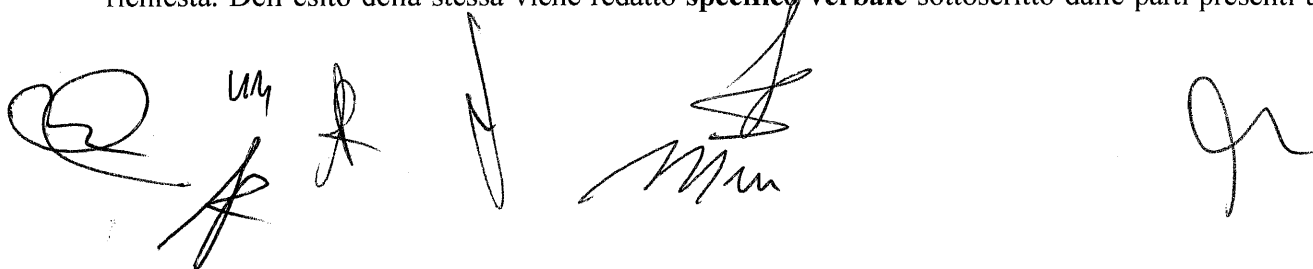
Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono escluse dalla contrattazione le materie attinenti all'organizzazione degli uffici e quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, fermo restando l'informativa e su richiesta la consultazione, mentre rimangono materie di competenza della contrattazione collettiva le sanzioni disciplinari, l'erogazione del trattamento accessorio, la mobilità e le progressioni economiche orizzontali anche se esclusivamente nei limiti di quanto previsto dalla legge, orario di lavoro, processi occupazionali.
2. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 1, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 9

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la **concertazione**, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante **richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata**, alla controparte.
2. In caso di **urgenza il termine è fissato in cinque giorni**. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto **specifico verbale** sottoscritto dalle parti presenti alla



concertazione da cui risultino **le rispettive posizioni**. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni.

6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della **concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti**, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 10

Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di **valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, pianta organica**.

2. L'informazione deve essere **preventiva e scritta** nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come **oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione**.

3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

- a. linee di organizzazione dei servizi;
- b. innovazione tecnologica degli stessi;
- c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

Periodicamente, almeno ogni quattro mese l'Amministrazione informa le RSU e le OO.SS. sull'andamento dello straordinario.

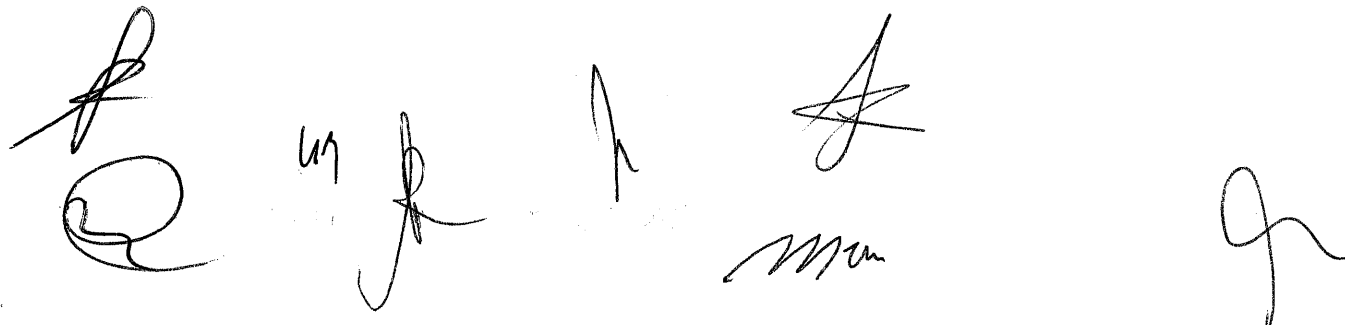
Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato, o in ogni caso ad ciascun componente della stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.

Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

Art. 11

Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D. Lgs 428/90, nell'ambito delle corrette relazioni sindacali, sarà possibile effettuare la consultazione su richiesta delle OO.SS.



Art. 12

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno **diritto di affiggere**, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la **rete intranet** costituendo una **bacheca elettronica sindacale interna**.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la **rete intranet**.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale **tramite e-mail**.
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite **fax o a mezzo di posta elettronica certificata** e successivamente protocollate.

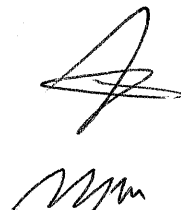
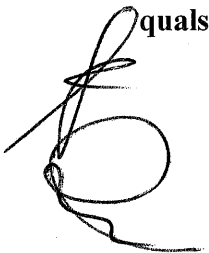
TITOLO III°

Forme di partecipazione

Art. 13

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il **"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"** che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali **assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi**.
2. Fatte salve le **responsabilità previste** dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha **compiti propositivi, consultivi e di verifica** e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un **ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori**.



3. Il comitato **informa tempestivamente** le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

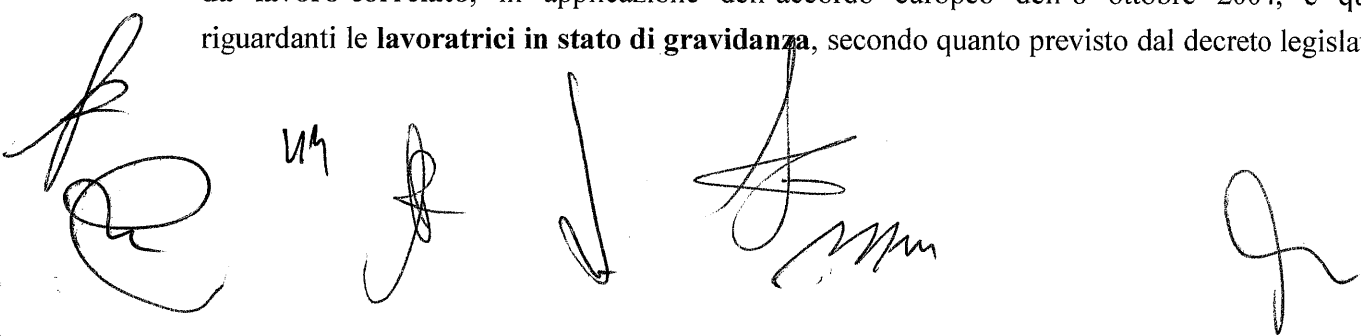
4. L'ente si impegna ad offrire il **massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico** di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

TITOLO IV° Disposizioni diverse

Art. 14

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali .
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) D.Lgs. 9 aprile 2008 , n. 81, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo

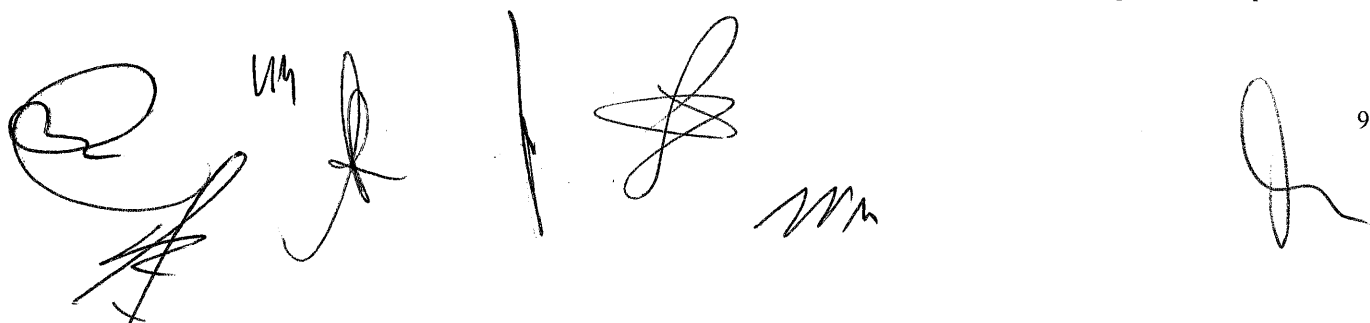


26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 15

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. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso **l'utilizzo di professionalità interne**, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - corsi di formazione professionale, per il **personale neoassunto**; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di **tutor**, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
 - corsi di **riqualificazione professionale**, per il personale già in servizio che, a seguito di **mobilità interna** sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
3. **La formazione e l'aggiornamento**, nelle forme indicate nel precedente comma, 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 formazione del personale a **diretto contatto con gli utenti** e di quello da adibire all'**ufficio per le relazioni con il pubblico**;
 - favorire la diffusione dell'apprendimento delle **lingue straniere** indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
 - 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 81/2006, dei componenti il **servizio di protezione/prevenzione** se istituito;
 - favorire una sempre maggiore **specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza**, con particolare riguardo al personale



9

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**.

4. 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.

5. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la **stesura di un piano annuale per la formazione** che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

6. 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.16

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di temperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad **innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro**, ivi compreso il **trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative** come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di **esternalizzazione di pubblici servizi**, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla **qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti** come previsto dal vigente CCNL.

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art 17

Disciplina del lavoro straordinario

1. **Nel fondo per il salario accessorio non rientrano** le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle **consultazioni elettorali**, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con **finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT)**

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a vertical line, and several smaller signatures and initials on the right.

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

3. A **domanda del dipendente** il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, **potrà essere recuperato** secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

Art. 18

Criteria generali per le politiche dell'orario di lavoro

Fermo restando il decreto del Sindaco n. 7598 del 5.3.2007, l'orario di lavoro dovrà "consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi", "favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale" e "garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini".

Le delegazioni convengono sulla necessità dell'articolazione degli orari di servizio introducendo, dove sia possibile, forme miste di giorni ad orario continuato ed altri con rientro pomeridiano, onde garantire una maggiore flessibilità degli orari stessi e della relativa gestione, da realizzare, contemperando, in modo equilibrato, le esigenze della utenza e quelle dei lavoratori dell'ente.

Vedi verbale di delegazione trattante del 16 settembre 2016, che sia allega in copia quale parte integrante e sostanziale;

Le parti concordano, inoltre, la fruizione della festività del Santo Patrono (ricadente il 7 ottobre di ogni anno) il primo lunedì del mese di ottobre, successivo ai festeggiamenti, salvo rispetto delle disposizioni di legge in materia di festività.

TITOLO V°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art 19

Premessa

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 costituito dall'Amministrazione comunale con **determinazione n. 75...** del 31/05/16 per la sua **parte stabile** e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente per un ammontare complessivo di € 5.579.841,41.....

2. Per la parte variabile € 2.474.42

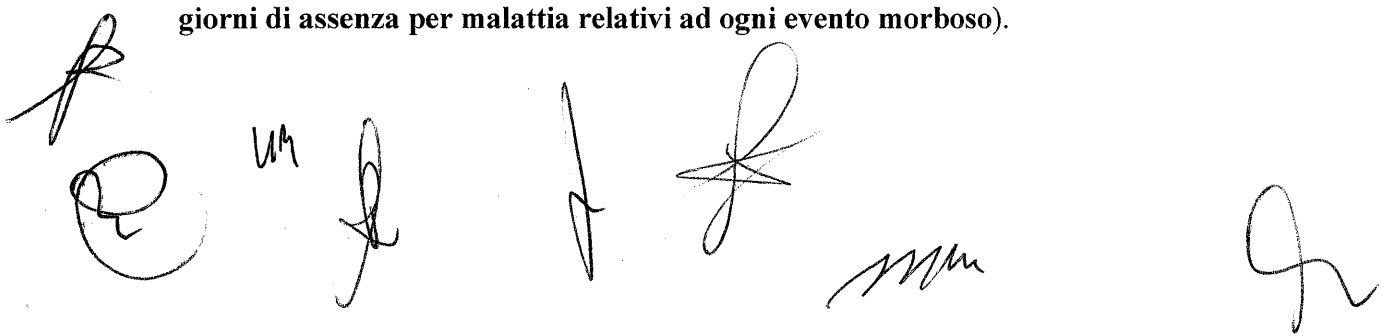
Art. 20

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno :
- 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 ;
 - **turno notturno o festivo**: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione;
 - **turno festivo notturno**: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione ;
 - e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno**.
2. Ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

	Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
	Polizia Locale		
	TOTALE		

3. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, 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. 21

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:
 - a) 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**
 - b) è quantificata in complessive **€. 2,07 orari parametrati sul rapporto di lavoro** (art. 41 del 22.1.2004);
 - c) compete solo per **i giorni di effettiva esposizione al rischio** in proporzione ai **giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente, previa attestazione del responsabile di settore.**
2. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

	Prestazioni lavorative soggette a rischio	n. addetti	Somma prevista
	Messi notificatori		
	Autisti scuolabus		
	Operatore servizi vari/palista		
	TOTALE		

3. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, 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**).
- 4.

Art. 22

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di **reperibilità**:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di **pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali**;
 - b) quantificata in **€ 10,32** lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (**€ 20,65**) in caso di reperibilità cadente, in **giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato**;
 - c) non può essere superiore **6 periodi al mese per dipendente**;

- d) se il servizio è **frazionato**, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente **ridotta in funzione della sua durata oraria** con applicazione sull'importo così determinato di una **maggiorazione del 10%**;
- e) **non compete durante l'orario di servizio** a qualsiasi titolo prestato;
- f) **non è corrisposta** per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come **lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo**;
- g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello **stipendio del mese successivo** a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di **trenta minuti** dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento **l'indennità per reperibilità non é corrisposta**.
4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

	Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	n. addetti	Somma prev.
	Polizia municipale		
	Stato civile		
	Area Tecnica		
	totale		

5. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, 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. 23

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

L'indennità di maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta al personale che:

- in via continuativa è adibito a servizi che comportino i maneggi di valori di cassa:

- € 1,00 giornalieri per importi medi mensili da € 500 ad € 2.000;
- € 1,22 giornalieri per importi medi mensili da € 2.001,00 a € 5.000,00;
- € 1,55 giornalieri per importi medi mensili di oltre € 5.001,00 risultanti da accertamento.

Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, 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. 24

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

1. L'indennità per **orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno**, in applicazione dell'art. 22, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro **in assenza di turnazione**:

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del **30%**;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del **50%**.

2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta **per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile**;

3-Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, 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**).

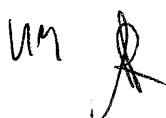
Art.25

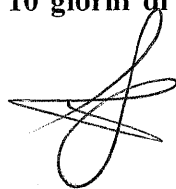
Risorse destinate al pagamento delle festività

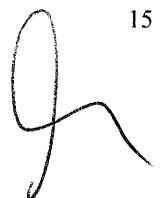
1. **Nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui all'art.24 – c.1 – del CCNL 14/09/2000, è corrisposta la maggiorazione del 50% della retribuzione oraria.**

1.bis **Ai sensi dell'art.24, comma 2 del CCNL 14/09/2000 il lavoratore utilizzato nei giorni festivi infrasettimanali ha diritto al riposo compensativo;**

2. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, 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. 26

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, e al personale delle categorie B e C, secondo la disciplina prevista dall'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1 aprile 1999.

2. Detti provvedimenti dovranno definire, possibilmente per linee omogenee di attività, le responsabilità, i compiti e le risorse assegnate al personale della categoria D, C e B preposto. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra i vari Settori.

3. Le specifiche responsabilità affidate, preventivamente con atto formale, al personale della categoria D, e alla categorie C e B e i relativi compensi sono così individuati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D

1. responsabilità di preposizione a commissioni di concorso
2. responsabilità di preposizione a commissioni di gara
3. responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro(non solo di coordinamento di personale)
4. responsabilità di conseguimento di obiettivi e risultati specifici
5. responsabilità di realizzazione di programmi e piani di attività
6. responsabilità di istruttorie particolarmente complesse
7. responsabilità di sistemi relazionali complessi(es. Delegazione trattante)
8. responsabilità di preposizione a strutture complesse e/o strategiche
9. responsabilità di gestione di risorse
10. responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
11. responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)

La misura dell'indennità viene così determinata in misura annua di:

- presenza contestuale di almeno 4 fattispecie: euro 2.400,00
- presenza contestuale di almeno 2 fattispecie: euro 2.000,00

(gli incarichi intermedi tra le fasce previste verranno incentivate con euro 200,00);

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria C

L'indennità di responsabilità viene riconosciuta ai dipendenti inquadrati nella cat.C che svolgono in modo prevalente sotto il profilo temporale e sostanziale, compiti che comportano le seguenti responsabilità:

1. responsabilità di attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità nonché di

- attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza, svolta in modo prevalente;
2. responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (utenza, uffici esterni);
 3. responsabilità derivante da trattamento informazioni di tipo informatizzato e/o da pubblicazione sul sito internet;
 4. responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi (procedimenti fasici);
 5. responsabilità per assunzione di atti a rilevanza esterna;
 6. responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
 7. responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. supporto segreteria OIV, segretario componente commissioni di concorso o di gara, segretario delegazione trattante,..)
 8. rendicontazione di risorse

L'indennità spetta ai dipendenti ai quali i responsabili di riferimento, con atto formale, avrà assegnato una specifica responsabilità tra quelle sopraelencate, e sarà erogata, sulla base dei criteri determinativi, di seguito indicati:

1. presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità euro 2.000,00 annui;
2. presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità euro 1.400,00 annui;
3. presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità euro 700,00 annui (a detta somma deve essere aggiunta l'indennità prevista per specifica responsabilità del CCNL; gli incarichi intermedi tra le fasce previste verranno incentivate con euro 200,00;

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B

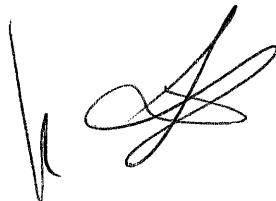
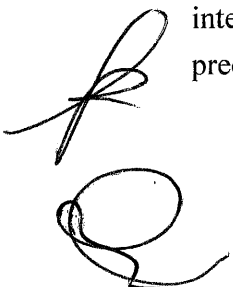
L'indennità di responsabilità, consistente in euro 1.400,00 annui, viene riconosciuta ai dipendenti inquadrati nella cat. B cui è stata formalmente attribuita dal responsabile del Settore, con atto di organizzazione, almeno 3 fattispecie di responsabilità così come individuato nella tabella per la categoria C o in presenza di responsabilità di conduzione e coordinamento di più gruppi di lavoro.

4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso dei requisiti previsti, per cui questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie.
5. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra la Parte Pubblica e le RSU locali.

Art. 27

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 .



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 delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe e tributi	€ 300 \
b) Responsabile dell'Ufficio Elettorale	€ 300
c) Messo Notificatore	€ 300
d) Protezione civile	€ 300

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita **più di un'indennità per specifiche responsabilità** di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

4. L'attribuzione dell'indennità è fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.

5. L'importo dell'indennità è **decurtato** 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.

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

6. Le economie saranno utilizzate, su indirizzo della Giunta Comunale, per il miglioramento della qualità ed efficacia dei servizi incentivando la performance organizzativa ed individuale.

Art. 28

Risorse destinate al messo notificatore in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al 20 % del **rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria** sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei **messi notificatori.**

2. Al messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

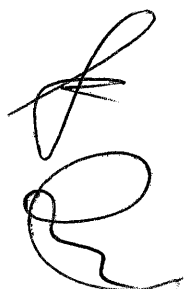
3. Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari per il corrente anno a: €,00. **Le somme per il servizio di notificazioni stimate in €, 00 annui trovano apposito stanziamento nel bilancio di previsione-**

Art. 29

Copertura dei costi relativi ai buoni pasto

1. L'Amministrazione Comunale destina le necessarie risorse finanziarie per la copertura dei costi relativi ai buoni pasto per tutti i dipendenti comunali nell'ambito del bilancio di previsione del corrente esercizio finanziario.

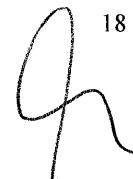
2. La somma presunta per dare attuazione al presente articolo è pari ad € 10,50 per ogni giornata di rientro per ciascun dipendente.



um



18



3. La fruizione del buono pasto concorre in tutti i casi di ripresa di lavoro e, comunque, sempre dopo aver effettuato il normale orario di lavoro antimeridiano.

Art.30

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. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

612019

li 16.09.2016

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

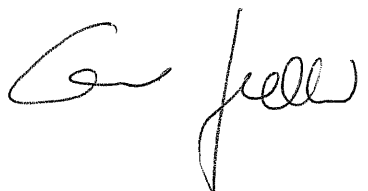
URM 

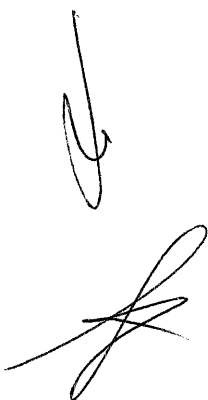
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

 (CFP CGIC)



 URM





 19