

COMUNE di CODOGNO
Provincia di Lodi

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Per il triennio normativo 2016 / 2018

93

B

ho m
20

INDICE

Articolo 1 – Quadro normativo e contrattuale

Articolo 2 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza

Articolo 3 – Servizi Pubblici Essenziali

Articolo 4 – Personale Educativo dell’asilo nido

Articolo 5 – Contingenti di personale

Articolo 6 – Relazioni Sindacali

Articolo 7 - Materie regolate dalla contrattazione decentrata

Articolo 8 - Risorse Finanziarie

Articolo 9 – Lavoro straordinario ex art. 14 C.C.N.L. 01-04-1999

Articolo 10 Criteri per l’utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – art. 31 e 32 C.C.N.L. 22-01-2004

Articolo 11 –Indennità – fattispecie, criteri e valori

Articolo 12 – Personale Asilo nido - Educatori

Articolo 13 - Criteri per la liquidazione della produttività collettiva / performance

Articolo 14- Contestazione della valutazione

Articolo 15 - Progressioni Economiche Orizzontali all’interno della categoria

Articolo 16 – Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Articolo 17 - Previdenza complementare alla Polizia Municipale

Articolo 18 – Pari opportunità e benessere organizzativo

Articolo 19 – Formazione e aggiornamento professionale

Articolo 20 – Interpretazione autentica

Articolo 21 – Disposizioni finali

A seguito della deliberazione n. adottata dalla Giunta Comunale in data 12 dicembre 2016 con la quale il Segretario Generale Dr. Roberto Falcone è stato autorizzato a sottoscrivere il presente accordo decentrato integrativo;

Visto che il Collegio dei Revisori dei Conti:

- in data 9 dicembre 2016 ha espresso parere sul presente accordo;

Il giorno sedici del mese di dicembre dell'anno duemilasedici la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto il seguente accordo.

Articolo 1

Quadro normativo e contrattuale

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito denominato **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.

1. I C.C.N.L. del comparto Regioni - Autonomie Locali:
 - 1998 / 2001 del 01-04-1999;
 - successivo a quello del 01-04-1999, le cosiddette "code contrattuali" del 14-09-2000;
 - per il biennio economico 2000 / 2001 del 05-10-2001;
 - per il biennio economico 2002 / 2003 e normativo 2002 / 2005 del 22-01-2004;
 - per il biennio economico 2004 / 2005 del 09-05-2006;
 - per il biennio economico 2006 / 2007 del 11-04-2008;
 - per il biennio economico 2008 / 2009 del 31-07-2009;
2. D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
3. D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
4. D. Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
5. D.L. 31-05-2010, n°78 convertito nella Legge 30-07-2010, n°122 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;

93

fb

SPB 3

fb

6. Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta C.le n°69 del 21-12-2010;
7. Regolamento di disciplina il ciclo della gestione della Performance, adottato con deliberazione della Giunta C.le n 30 del 08/03/2011;

Le parti si danno reciproco atto della piena entrata in vigore delle norme introdotte dal D. Lgs. 150/2009 e dal successivo “correttivo” D. Lgs. 141/2011, in particolare relativamente al sistema di misurazione e valutazione della performance relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D. Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D. Lgs. 141/2011).

Articolo 2

Ambito di applicazione, durata e decorrenza

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 del C.C.N.L. 22-01-2004, il presente CCDI si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di CODOGNO con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale distaccato o comandato.

Il presente contratto ha validità triennale con decorrenza dal 01/01/2016 salvo diversa indicazione in esso contenuta, conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCDI o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL Regioni – Autonomie Locali che prescriva norme incompatibili con il presente CCDI.

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, sarà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Articolo 3

Servizi Pubblici Essenziali

1. Nel comparto Regioni-Autonomie Locali, di cui all'art.5 del CCNQ del 2.6.1998, e successive modificazioni, sono da considerare essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art.1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n.83, i seguenti servizi:

- a) stato civile e servizio elettorale;
- b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
- e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
- f) trasporti;

- g) servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- h) servizi del personale;
- i) servizi culturali.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui agli artt. 4 e 5 esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- 1) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
- 2) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
- 3) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;
- 4) servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
- 5) farmacie comunali: prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità;
- 6) servizio attinente ai mattatoi, limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello;
- 7) servizio attinente ai magazzini generali, limitatamente alla conservazione ed allo svincolo dei beni deteriorabili;
- 8) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
- 9) servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
- 10) fornitura di acqua, luce e gas, da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;
- 11) servizio attinente ai giardini zoologici e fattorie, limitatamente all'intervento igienico sanitario e di vitto per gli animali e alla custodia degli stessi;
- 12) servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

- a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
- b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
- c) attività di pronto intervento;
- d) attività della centrale operativa;
- e) vigilanza casa municipale;
- f) assistenza al servizio di cui al n.8, in caso di sgombero della neve;

13) fruizione e valorizzazione del patrimonio culturale, da assicurare mediante:

- a) la tutela, la custodia e vigilanza dei beni culturali di appartenenza regionale o territoriale, o dei quali lo stato abbia trasferito disponibilità;
- b) la pubblica fruizione degli istituti e luoghi della cultura, di cui al comma 1 lettera i) nella misura non inferiore al 50% degli spazi ordinariamente aperti al pubblico, comprensivi degli elementi caratterizzanti. Quale luogo di cultura soggetto al rispetto delle disposizioni in materia di servizi pubblici essenziali in caso di sciopero è individuato il servizio Biblioteca;

63

B

5
S
R
E

- c) Qualora quest'ultima misura comporti un oggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di sciopero o si riveli inadeguata a garantire le specifiche esigenze dell'utenza, dovrà essere garantito una fascia oraria corrispondente al 50% del normale orario di apertura del pubblico. La completezza del servizio deve essere garantita unicamente durante la predetta fascia oraria.
- 14) Servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- 15) servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
- 16) servizio di nettezza urbana, nei termini fissati dal vigente accordo di settore;
- 17) servizio attinente alle carceri mandamentali, limitatamente alla vigilanza, confezione distribuzione del vitto;
- 18) servizi educativi e scolastici, secondo le indicazioni degli artt. 3 e 4 del presente accordo;
- 19) servizio trasporti, ivi compresi quelli gestiti dagli autoparchi: sono garantiti i servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi comunali riconosciuti tra quelli essenziali.

Le prestazioni di cui ai numeri 6), 7), 8), 9), 12) lett. c), d) e) ed f), e 14), sono garantite ove esse sono già assicurate in via ordinaria nel periodo coincidente con quello di effettuazione dello sciopero.

Articolo 4

Personale Educativo dell'asilo nido

1. In relazione allo specifico servizio degli asili nido, ricompreso tra quelli concernenti l'istruzione pubblica di cui all'art.2, comma 1, lett. g), ai sensi dell'art.1, comma 2, lett. d) della legge 146/1990 e successive modificazioni ed integrazioni, ai fini della effettività del suo contenuto, in occasione di uno sciopero, viene assicurata la continuità dello svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini.

2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.

3. Al fine di garantire i servizi essenziali e le relative prestazioni indispensabili:

- a) non saranno effettuati scioperi a tempo indeterminato;
- b) negli asili nido, gli scioperi, anche brevi, di cui alla successiva lettera d), non possono superare, nel corso di ciascun anno scolastico, il limite di 40 ore individuali (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico);
- c) ciascuna azione di sciopero, anche se trattasi di sciopero breve o di sciopero generale, non può superare, i due giorni consecutivi; il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive); gli scioperi successivi al primo per

43

80

7

6

la medesima vertenza non possono superare i due giorni consecutivi (48 ore consecutive); nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non può comunque superare la giornata; in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre OO.SS., che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in due giorni, a cui segue il preavviso di cui all'art. 6, comma 1;

d) gli scioperi brevi - che sono alternativi rispetto agli scioperi indetti per l'intera giornata - possono essere effettuati soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di attività educative. In caso di organizzazione delle attività su più turni, gli scioperi possono essere effettuati soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli 8 scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano. La proclamazione dello sciopero breve deve essere puntuale. Deve essere precisato se lo sciopero riguarda la prima oppure l'ultima ora di attività educative, non essendo consentita la formula alternativa. Gli scioperi brevi sono computabili ai fini del raggiungimento dei tetti di cui alla lettera b) a tal fine 5 ore di sciopero breve corrispondono ad una giornata di sciopero. La durata degli scioperi brevi per le attività funzionali all'attività educativa deve essere stabilita con riferimento all'orario predeterminato in sede di programmazione;

e) gli scioperi proclamati per l'intera giornata lavorativa non possono comportare la chiusura degli asili nido e la sospensione del servizio alle famiglie per più di otto giorni nel corso dell'anno scolastico.

4. Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati o derogati dai commi precedenti, trova applicazione la generale disciplina prevista dal presente accordo, ad eccezione di quanto previsto dall'art.5.

Art. 5

Contingenti di personale

Ai fini dell'art. 3 comma 2 sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili:

POLIZIA MUNICIPALE

In caso di sciopero dovrà essere garantita la presenza di due agenti per ogni turno di servizio.

SERVIZI IN STAFF

Per i servizi in staff dovranno garantire la presenza di almeno una unità di personale per ogni servizio obbligato a garantire i servizi essenziali.

SETTORE TECNICO

Per i servizi del settore Tecnico dovrà essere garantita la presenza:

- un responsabile di servizio;
- un operaio presso il cimitero per permettere il ricevimento e l'inumazione delle salme;
- due operai per garantire i servizi di cui all'art. 3 punto 8, con particolare riferimento allo sgombero neve.

SETTORE FINANZIARIO

Per i servizi del settore finanziario dovranno garantire la presenza di almeno una unità di personale per ogni servizio obbligato a garantire i servizi essenziali.

SETTORE POLITICHE SOCIALI

Asilo nido

Osservanza di quanto previsto dall'art. 4 del presente accordo.

Servizi Sociali

Per il Servizi Sociali dovrà essere garantita la presenza di almeno una unità di personale a garanzia dell'erogazione dei servizi essenziali in particolar modo i Trattamenti Sanitari Obbligatori.

SETTORE SERVIZI AL CITTADINO

Servizio istruzione Cultura e Sport

Tale servizio dovrà garantire la presenza di almeno una unità di personale per assicurare alla cittadinanza i servizi essenziali previsti dall'art. 3 punti 13 e 18.

Servizi Demografici e Statistica

Tale servizio dovrà garantire la presenza di almeno una unità di personale per assicurare alla cittadinanza i servizi essenziali previsti dall'art. 3 punto 1.

I responsabili di Servizio in occasione di ogni sciopero, individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli lavoratori interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Articolo 6

Relazioni sindacali

Si applicano le disposizioni legislative e contrattuali vigenti, in particolare per quanto concerne le materie di contrattazione decentrata e concertazione nonché l'istituto dell'informazione.

Articolo 7

63



   8

Materie regolate dalla contrattazione decentrata

Le materie attualmente regolate dalla contrattazione decentrata integrativa, sono quelle previste dal CCNL vigente e dalle Leggi in materia.

Articolo 8

Risorse finanziarie

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito denominato "**fondo**") ex art. 14 e art. 15 del C.C.N.L. 01-04-1999, Così come modificati dall'art. 31 e dall'art. 32 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2005, sono determinate annualmente previa certificazione sulla compatibilità dei costi da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, sono di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

Il fondo delle risorse decentrate è annualmente costituito con determinazione del Responsabile del Servizio organizzazione e Personale competente, distinguendo le risorse economiche "stabili" dalle risorse economiche "variabili".

Le risorse economiche "stabili" possono essere utilizzate anche per finanziare quelle "variabili", mai il contrario.

Articolo 9

Lavoro straordinario

Art. 14 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali 1998 / 2001 Confermando quanto disposto dall'art. 14 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali 1998 / 2001, si stabilisce che l'arco temporale minimo di una prestazione di lavoro straordinario, sia per la corresponsione del compenso sia per il riposo compensativo, è di **16 (sedici) minuti**.

Articolo 10

Criteria per l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, artt. 31 e 31 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2004

GB

fb

per S/S 9/12

1

Ai sensi degli articoli 31 e 32 del C.C.N.L. 22-01-2004, il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività sono ripartite secondo i seguenti criteri:

- 1) prevedere le risorse necessarie per il finanziamento delle **progressioni economiche orizzontali**. Al sistema di riconoscimento economico per le progressioni orizzontali non sono destinate ulteriori risorse decentrate stante il blocco 2011 / 2013 del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del D.L. 31-05-2010, n°78 convertito nella Legge 30-07-2010, n°122.
- 2) prevedere le risorse necessarie per il finanziamento dell'**indennità di comparto** (art. 33 CCNL 22-01-2004). Tale voce è strettamente correlata all'entità numerica del personale in servizio, alla categoria d'inquadramento e non residuano spazi di discrezionalità per la sua determinazione;
- 3) prevedere le risorse necessarie per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità** affidate al personale di categoria B, C e D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.
- 4) prevedere le risorse necessarie per le **indennità** contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente (turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, lavoro domenicale, etc.) (art. 17, 2° comma, lett. d CCNL 1-4-1999) sulla base delle esigenze dei servizi individuate dall'ente con motivato riferimento al perseguimento dell'interesse pubblico, nelle funzioni e attività di sua competenza e secondo i vincoli derivanti dalla consistenza degli organici, dall'obbligo di contenimento delle spese di personale e dalla conseguente necessità di razionalizzazione dei servizi e degli interventi; le fattispecie e i valori sono individuati dal CCNL o dal presente contratto;
- 5) prevedere le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni **disagiate**, finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999 (art. 17, 2° comma lett. e) CCNL 1-4-1999), in riferimento alle fattispecie e ai valori individuati dal presente contratto;
- 6) prevedere le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti **la produttività**, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, al fine di riconoscere i contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22-01-2004).

L'attribuzione delle risorse dovrà avvenire in attuazione al regolamento sulla disciplina del Ciclo della performance adottato dall'ente con deliberazione della G.C. n 76 del 3 maggio 2011. L'attribuzione dei compensi relativi alla incentivazione della produttività dovrà essere strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività ed al miglioramento quali quantitativo dei servizi, da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso della normale prestazione lavorativa. Essa è altresì collegata agli obiettivi definiti negli strumenti di pianificazione dell'ente, ai risultati effettivamente conseguiti, nonché all'attività ordinaria come risultante dal piano degli indicatori dell'ente.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata di compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

63

SM

SM

SM

10

Articolo 11

Indennità - fattispecie, criteri e valori –

L'indennità di **rischio** è attribuita, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera d) del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 01-04-1999 così come modificato dall'art. 41 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2004, agli operai dalla categoria B1 alla categoria B3 giuridica ossia ai dipendenti che svolgono la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

E quantificata in complessive € 30,00 mensili, compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

L'indennità di **disagio** è attribuita, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera e) del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 01-04-1999. Attualmente è attribuita ai dipendenti del servizio cimitero nella misura mensile lorda di € 30,00.

Compete solo per i giorni di effettiva esposizione al disagio calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

L'indennità di disagio non compete a coloro che già percepiscono l'indennità di turno poiché quest'ultima, per espressa previsione dell'art. 22 comma 5 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 14-09-2000 "omissis ..., *compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario*".

L'indennità di **maneggio valori** è attribuita, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera d), al personale adibito in via continuativa a tale compito ed è proporzionata al valore medio mensile maneggiato così come segue:

1) fino a Euro 2.065,83	Euro -
2) da Euro 2.065,84 a Euro 4.131,65	Euro 0,52
3) da Euro 4.131,66 a Euro 10.759,52	Euro 0,62
4) da Euro 10.759,53 a Euro 21.519,04	Euro 0,83
5) oltre Euro 21.519,04	Euro 1,03

L'indennità sarà liquidata in base ai valori medi dell'anno precedente, che dovranno essere certificati dai Responsabili dei servizi interessati e vistati dal Responsabile finanziario dell'Ente e dovrà pervenire entro il mese di gennaio di ogni anno.

L'indennità di **reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14-09-2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5-10-2001, è corrisposta al fine di garantire il servizio di pronta reperibilità neve per gli operai per il periodo 15 novembre/15 marzo (per mesi 4) e per l'intero anno al personale che presta la propria opera presso il cimitero comunale.

L'indennità di reperibilità è così quantificata:

✚ giorno feriale reperibilità 24 ore	indennità giornaliera € 20,66
✚ giorno feriale reperibilità 12 ore	indennità giornaliera € 10,33
✚ giorno festivo reperibilità 24 ore	indennità giornaliera € 41,32
✚ giorno festivo reperibilità 12 ore	indennità giornaliera € 20,66
✚ compenso orario feriale	indennità oraria € 0,86

↓ compenso orari festivo

indennità oraria € 1,73

Non compete durante l'orario di servizio e non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Ogni dipendente può essere messo in reperibilità per non più di 6 volte al mese (salvo casi eccezionali di sostituzione per assenze intervenute).

La corresponsione degli importi relativi l'indennità di reperibilità é effettuata con il pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di reperibilità.

Il dipendente reperibile deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 (trenta) minuti dalla chiamata in servizio.

Il dipendente reperibile ha l'obbligo di informare tempestivamente il Responsabile del Servizio che provvederà alla sostituzione se per ragioni di malattia o di infortunio non può effettuare il servizio.

In tali casi l'indennità per reperibilità non é corrisposta.

Non sarà corrisposto il compenso maturato per il turno di reperibilità qualora non si risponda alla chiamata; in tal caso potrà essere applicata la sanzione secondo le normative contrattuali vigenti.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Per la disciplina dell'indennità di **turno** si fa riferimento all'art. 22 del CCNL del 14-09-2000.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo equilibrato e avvicinate dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;

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

al personale turnista è corrisposta un' 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 ore 6 e le ore 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);

Attualmente gli unici dipendenti ad avere i criteri per beneficiare dell'indennità di turno sono agli agenti di Polizia Municipale.

L'indennità per **specifiche responsabilità** (art. 17 c. 2 lett. f - CCNL 01.04.99, come modificato dall'art. 36 co. 1 - CCNL 22.01.04) sono riconosciute per l' esercizio delle funzioni comportanti l'assunzione di responsabilità, è compensato con l'attribuzione di un'indennità accessoria, il cui importo è commisurato ai seguenti fattori:

- a) ai responsabili di procedimenti individuati dai singoli responsabili di servizio
- b) coordinatori di squadre o gruppi di lavoro

La parte del Fondo destinata a tale Istituto sarà determinato di anno in anno in sede di accordo decentrato e sarà suddiviso proporzionalmente in base al numero di dipendenti di categoria C o D non posizione organizzativa oltre al Capo Operaio inquadrato nella categoria B3.

Il valore di ciascun fattore, riferito alle posizioni suddette, è determinato dal Segretario Generale

L'importo dell'indennità in questione, per i titolari di apposita determina del Responsabile di Servizio, è attribuito in misura minima di € . 250,00 /anno e in misura massima di € 2.500,00/anno.

Il fondo destinato per il 2016 è di Euro 8.000,00

Articolo 12

Personale asilo nido

E' confermato quanto disposto nella precedente contrattazione decentrata integrativa che prevedeva l'erogazione di una somma pari a € 361,52 pro capite per il servizio svolto a contatto con i bambini oltre alle 42 settimane annuali.

Tale importo sarà erogato in base alla comunicazione della Responsabile del Servizio Asilo nido, che avrà il compito di individuare il personale che ha svolto il servizio effettivo di contatto con i bambini oltre le 42 settimane annuali.

La somma di cui sopra è da ritenersi complessiva, pertanto, in caso di superamento delle 42 settimane, per un numero inferiore a 15 giorni, la stessa sarà proporzionata.

Articolo 13

Criteri per l'attribuzione della produttività collettiva / performance

Con deliberazione n. 76 del 3 maggio 2011 la Giunta comunale ha approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 141/2011 la differenziazione retributiva in fasce di merito, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009, attualmente bloccata a tutto il 31-12-2014.

Condizione necessaria per attribuire i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 17, comma 2, lettera a) del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 01-04-1999 e art. 37 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2004, successivamente **produttività collettiva**, è la valutazione del dipendente da parte del proprio Responsabile di Servizio a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, in base agli obiettivi predefiniti nel P.e.g., tramite progetti obiettivi o scheda individuale di valutazione.

Non sono ammesse attribuzioni generalizzate dei compensi per la produttività, sulla base di automatismi comunque denominati.

L'erogazione della quota individuale di produttività seguirà il seguente procedimento in conformità ai criteri già definito nel sistema permanente di valutazione della performance:

1. Per essere ammessi al processo di ripartizione occorre ottenere una valutazione minima di 60/100 ed una frequenza lavorativa di almeno 4 mesi nell'anno oggetto del processo di valutazione, senza tener conto delle fattispecie previste dall'art.9, comma 3 del Decreto Legislativo n°150/2009.

2. Per la quantificazione dell'ammontare del premio da viene calcolato il Numero ponderato di lavoratori prendendo come base il monte orario settimanale, il servizio prestato nell'anno, e utilizzando i parametri indicati, per categoria, nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,10
C	1,20
D	1,30

Infine una volta definito per ciascun lavoratore l'ammontare teorico ponderato delle risorse da erogare si procede a rapportarlo con il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione così da definire l'importo della retribuzione variabile spettante.

Il compenso derivante dall'applicazione dei criteri cui al punto a) sarà diminuito in presenza di altri compensi percepiti dai dipendenti per l'attivazione di particolari fondi incentivanti individuati in progettazione interna e progetto ICI, secondo il seguente criterio:

- nell'anno di liquidazione del compenso relativo alle risorse decentrate, le somme percepite nell'anno precedente, in riferimento a Progettazione Interna (L. 109/94) e/o ICI (progetto recupero evasione) per importi superiori a 300,00 euro, concorrono, per la parte eccedente alla diminuzione del compenso individuale del dipendente nella misura del 20% delle predette somme;
- la diminuzione del compenso individuale (produttività) non può comunque eccedere la misura del 70% di ciò che il dipendente avrebbe percepito, in esito alla valutazione riportata, in assenza di compensi per Progettazione Interna e/o ICI.

Le risorse di produttività collettiva non utilizzate o non distribuite per il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, saranno riportate nell'anno successivo nella parte variabile del fondo, ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL del 01-04-1999.

Scheda individuale di valutazione

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

COGNOME:	NOME:
AREA/SETTORE:	SERVIZIO:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:
PROFILO PROFESSIONALE:	

Elementi di Valutazione	Punteggio max attribuibile	Punteggio assegnato
1. Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio (su certificazione OIV)	Max 40 punti	
2. Valutazione da parte del Titolare Posizione Organizzativa	Max 50 punti TOTALE	
a. Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza (non ci sono stati contestazioni in merito, all'interno del servizio il rapporto con la collega è ottimo)	Da 0 a 3	
b. Efficienza organizzativa e affidabilità (e' in grado di organizzare il lavoro anche in assenza della Responsabile e il lavoro viene fatto con precisione)	Da 0 a 5	
c. Capacità di lavorare e di gestire il ruolo di competenza (partecipa alle discussioni organizzative con interesse e collabora attivamente con il Responsabile)	Da 0 a 3	
d. Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità (partecipa se proposti agli aggiornamenti e ne trae beneficio ma la richiesta non è autonoma)	Da 0 a 7	
e. Grado di responsabilizzazione verso i risultati.(partecipa al raggiungimento degli obiettivi del servizio sia di mantenimento che di sviluppo)	Da 0 a 3	
f. Abilità tecnico operativa (Buona la capacità rispetto alle proprie competenze, qualche difficoltà con le procedure informatiche)	Da 0 a 7	
g. Livello di autonomia – Iniziativa (non occorrono per le procedure del servizio particolari sollecitazioni)	Da 0 a 7	
h. Rispetto dei tempi di esecuzione -Rilascio delle procedure (miglioramento rispetto al 2012 maggiore organizzazione nel rispetto delle scadenze.)	Da 0 a 3	
i. Quantità delle prestazioni (nulla da evidenziare circa la quantità del lavoro svolto)	Da 0 a 5	
j. Flessibilità (Si adegua alle varie richieste o necessità)	Da 0 a 7	
3. Performance organizzativa dell' ENTE	Max 10 punti	
TOTALE	Max 100 punti	

15

Articolo 14

Contestazione della valutazione

Personale non dirigenziale

Il lavoratore entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione può proporre all'O.I.V. le proprie osservazioni in forma scritta; sulle osservazioni decide l'O.I.V., sentito il valutatore, sempre in forma scritta entro i successivi 15 giorni.

Articolo 15

Progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria

I nuovi criteri per l'applicazione delle Progressione Economiche Orizzontali saranno proposti e concordati con apposito accordo successivo al presente CCDI.

Articolo 16

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a proseguire nell'applicazione del D. Lgs. 81/2008 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro sono attuati con l'accordo e la collaborazione del Datore di Lavoro, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del Medico Competente e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Gli interventi di formazione ed informazione del personale sono svolti al fine di garantire un sufficiente e continuo grado d'aggiornamento anche in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

La tutela dei lavoratori disabili è garantita nel rispetto della vigente legislazione in materia.



16

Articolo 17

Previdenza complementare alla Polizia Municipale

Le parti confermano l'accordo, sulla previdenza complementare, siglato in data 14 aprile 2014.
Per l'anno 2016 la somma prevista per ogni agente sarà di Euro 500,00;

Articolo 18

Pari opportunità e benessere organizzativo

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le parti mediante un confronto costante si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

A tal fine L'amministrazione Comunale ha provveduto con proprio atto a nominare il CUG che svolgerà un'azione propositivo, consultivo e di verifica.

Articolo 19

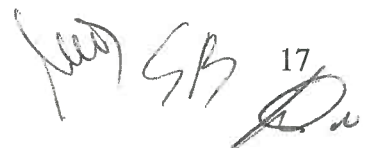
Formazione e aggiornamento professionale

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 i profili professionali.

L'ente promuove direttamente o tramite agenzie o istituzioni a ciò preposte forme di formazione/aggiornamento. La formazione e l'aggiornamento dovrà favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale d'appartenenza da un lato, e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento è considerato in servizio ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Il tempo occorrente per il viaggio durante le giornate di formazione e aggiornamento è considerato ai soli fini del raggiungimento dell'orario giornaliero e non può essere mai considerato lavoro straordinario.



Articolo 20

Interpretazione autentica

Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, si effettuerà tempestivamente un incontro, entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio di vigenza del CCDI.

Le parti si riservano la possibilità di apportare, ove necessario, modifiche al presente contratto durante il periodo di vigenza dello stesso.

Articolo 21

Disposizioni finali

Il presente contratto sostituisce ogni precedente contratto/accordo in materia con effetti dal 1 gennaio 2016.

.....

Letto confermato e sottoscritto:

LA DELEGAZIONE DI
PARTE SINDACALE

LA DELEGAZIONE DI
PARTE PUBBLICA

C.G.I.L. *[Signature]*

C.I.S.L. _____

U.I.L. _____

C.S.A. _____

R.S.U. *[Signature]*

[Signature]

[Signature]

Con riserva

DICCAP_USAE *[Signature]*

DICCAP - CONFSAL _____

[Handwritten marks]
18

