



COMUNE DI PETRALIA SOTTANA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE**

Aggiornato al D. Lgs n.150/2009 (riforma Brunetta)

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo	<i>Pag.</i> 5
---	------------------

Art. 2 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI.....	5
Art. 3 - Rispetto dei vincoli ed interpretazione autentica di clausole controverse .	5

TITOLO II
IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Relazioni sindacali.....	6
Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	7

TITOLO III
ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art. 6 –Diritto di assemblea.....	7
Art. 7 –Diritto di affissione	7

TITOLO IV
FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 8 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.....	8
---	---

TITOLO V
DISPOSIZIONI DIVERSE.

Art. 9 - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	8
Art. 10 - Formazione ed aggiornamento professionale.....	8
Art. 11 - Disciplina del lavoro straordinario	9
Art. 12 - La banca delle ore.....	9

TITOLO VI
DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 13 -Premessa	9
Art. 14 - Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	10
Art. 15 -Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio	10
Art. 16 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità	10
Art. 16/bis - Indennità di turnazione	11
Art. 17 -Risorse destinate all'indennità di maneggio valori	11
Art. 18 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.....	12
Art. 19 - Disciplina delle progressioni orizzontali all'interno della categoria.....	13

TITOLO VII
CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Art. 20 - Criteri di ripartizione delle risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la performance organizzativa ed individuale	13
--	----

Art. 21 - Premiare le performance.....	15
Art. 22 - Divieto di distribuzione indifferenziata.....	15
Art. 23 -Livelli di differenziazione	15
Art. 24- Informazione in merito al sistema di valutazione	16
Art. 25 -Norme finali.....	16

Il giorno _3 luglio 2014 alle ore _____ nei locali comunali ha avuto luogo l'incontro tra:

Il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica, Dott. Giuseppe Lapunzina - Segretario del Comune di Petralia Sottana;

la Delegazione di Parte sindacale, composta dai seguenti rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL:

- CGIL Funzione Pubblica - Palermo
- CISL Funzione:- Pubblica - Palermo
- UIL Funzione Pubblica – Palermo:
- CSA - Regioni Autonomie Locali – Palermo:

La Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei Sigg.ri

Scopo della riunione è la sottoscrizione tra le Parti suddette dell'allegato CCDI per il personale dipendente del Comune di Petralia Sottana di qualifica non dirigenziale, premesso che:

1. L'ipotesi di accordo è stata siglata in data 03/12/2013 – 06/12/2013 – 16/12/2013 – 18/12/2013;
2. La relazione illustrativa e tecnico finanziaria ex art. 40bis, comma, 1 D.Lgs. n. 165/2001 e art. 4, comma 3, del CCNL del 22.01.2004 è stata redatta il _____, prot. n.____ ;
3. Il prescritto parere di compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio è stato reso dal Revisore dei Conti in data 22/04/2014;
4. Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica è stato autorizzato alla definitiva sottoscrizione dell'accordo con Deliberazione della Giunta Municipale n.42 del 24/04/2014..

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato del Comune di Petralia Sottana, in servizio alla data della sottoscrizione del presente CCDI, o assunto successivamente, e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Il presente CCDI ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei CCNL vigenti.
4. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo diverse disposizioni derivanti dalle leggi o dai CCNL.
5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche ed integrazioni derivanti da:
 - a - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b - la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.

Art. 2 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI

1. Il CCDI si intende sottoscritto dalle Parti ed immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la Parte sindacale ai sensi dell'art 10 comma 2 del CCNL 01/04/1999, sia firmato:
 - a - dalla maggioranza della R.S.U 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 della Giunta Municipale e previa acquisizione di parere ex art. 4 CCNL 22.01.2004 e dalla normativa vigente;
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.

Art. 3 - Rispetto dei vincoli ed interpretazione autentica di clausole controverse.

1. Le Parti danno atto che non possono sottoscrivere CCDI in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dai CCNL o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Amministrazione. In caso di violazione, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli artt. 1339 e 1419 del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva (art. 40, c. 3 quinquies D.Lgs. n. 165/2001).
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto in occasione di nuove disposizioni contrattuali o di legge, nonché pareri o sentenze, che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.
3. 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 di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui al D.Lgs 165/01 e s.m.i., nonché all'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione, l'informazione e la concertazione.

2. Pertanto, anche in osservanza del disposto dei CCNL vigenti e del D.lgs 150/2009 si conviene quanto segue:

a) l'Amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza e alla variazione delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento di attività o di servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;

b) annualmente sarà effettuata una riunione d'informazione con particolare riguardo all'andamento dell'occupazione;

c) al fine di rendere agevole l'attività d'informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione invierà tramite posta elettronica certificata alle OO.SS. e alla RSU aziendale i messaggi e documentazione.

3. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, sempre nel rispetto dei distinti ruoli, la realizzazione degli obiettivi di cui agli arti 6- 7 - 7 bis - 9 - 42 del D. Lgs 165/2001 e smi. Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto:

- per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale in termini di valorizzazione del lavoro e di sviluppo professionale;
- per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati;
- per concorrere a sostenere lo sviluppo sociale economico ed occupazionale del territorio, con particolare riguardo alle fasce più deboli e meno abbienti della cittadinanza;
- per dare risposte immediate ai bisogni della cittadinanza attraverso una maggiore efficienza del sistema delle Autonomie Locali..

4. Le Parti concordano che gli ulteriori momenti relazionali, già previsti dai CCNL e dalle norme vigenti così come modificate in particolare con D, Lgs. 150/2009, hanno l'obiettivo di realizzare tra le Parti, sulle materie riservate ai singoli istituti, momenti di:

- a. informazione, intendendosi con questa voce la trasmissione ed esposizione di documenti, dati, programmi ed iniziative;
- b. consultazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva sulle materie per le quali è prevista dalla normativa vigente;
- c. concertazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva su tematiche di rilievo finalizzata alla conoscenza e valutazione approfondita dei reciproci orientamenti ed opinioni ed alla ricerca delle possibili convergenze sui diversi aspetti;
- d. contrattazione decentrata, intendendosi con questa voce gli incontri finalizzati alla stipula del contratto e degli accordi collettivi decentrati integrativi territoriali e aziendali.

5. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.

6. I Responsabili preposti agli uffici e ai servizi sono responsabili della corretta applicazione degli istituti contrattuali definiti nel CCNL e nel CCDI.

7. La delegazione trattante di parte pubblica adotta le iniziative necessarie per assicurare la coerenza delle relazioni sindacali.

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli di 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 concertazione e della contrattazione decentrata le Parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative, né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

TITOLO III ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art. 6 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e di prerogative sindacali dal CCNQ del 07.08.1999 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in locali idonei concordati con l'Amministrazione, per 12 ore pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'APGRU almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dal Dirigente dell'Area di riferimento e comunicata all'Ufficio rilevazione presenze che verificherà la rispondenza con il sistema di rilevazione nonché il numero di ore dedicate alla partecipazione all'assemblea onde procedere alla decurtazione del monte ore complessivo.
5. Nel caso in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dell'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo di svolgimento dell'assemblea nonché per il rientro sul posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità organizzative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai CCNL vigenti in caso di sciopero.

Art. 7 - Diritto di affissione

1. I componenti delle R.S.U., i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, possono utilizzare eventualmente la rete intranet costituendo questa una bacheca elettronica sindacale interna.
2. In tutti i casi in cui siano utilizzati spazi fisici o virtuali per esercitare il diritto di affissione, le Parti concordano sulla necessità della individuazione o, almeno individuabilità degli utilizzatori, sui quali ricade ogni responsabilità giuridica derivante dal contenuto dei documenti affissi e pubblicati.

TITOLO IV FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 8 - 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 si impegna, senza oneri a suo carico 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 ed il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica ed opera in collaborazione con il consigliere/a nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione 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.
3. Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. ed i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi consultivi e di verifica di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

TITOLO V DISPOSIZIONI DIVERSE.

Art. 9 - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna, nei limiti delle disponibilità di bilancio ad assegnare risorse finanziarie per dare attuazione alla normativa vigente in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, non solo a tutela del benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale.
2. L'Amministrazione deve formare e coinvolgere il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. Il documento per la valutazione dei rischi deve contemplarli tutti, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, nonché i rischi derivanti dallo stress da lavoro correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, di età.
4. L'applicazione della normativa inerente la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché il documento per la valutazione dei rischi rimane di competenza del Datore di Lavoro.

Art. 10 - Formazione ed aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia, tenendo in considerazione la esiguità delle risorse destinate.
2. Il personale che partecipa a corsi di formazione o aggiornamento cui l'Ente lo iscrive è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Art. 11 - Disciplina del lavoro straordinario

1. Nel Fondo efficienza e servizi non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 14.09.99, le prestazioni straordinarie assimilabili, rese con finanziamenti a carico di altri Enti.
2. Sono altresì escluse dal Fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie rese in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 per lo svolgimento di controlli finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 del codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009).
3. L'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile di riferimento.
4. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro;
5. Su richiesta del dipendente, il lavoro straordinario potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi CCNL, anche in applicazione dell'istituto della "Banca delle ore".

Art. 12 - La banca delle ore

1. Ai sensi dell'art. 38/bis del C.C.N.L. 14.09.2000 è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, al fine di consentire la fruizione di permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate.
2. Ciascun Responsabile di settore stabilisce annualmente, per il personale dipendente dell'Area, e previa accordo con i lavoratori interessati, le modalità di utilizzo dei riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
3. Nel conto confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite di 60 ore annue stabilite e ad eccezione del lavoro straordinario effettuato nei casi di cui ai punti 2 e 3 dell'articolo precedente. Le ore di lavoro straordinario poste in recupero debbono essere obbligatoriamente usufruite entro l'anno successivo a quello di maturazione.
4. L'U.O. gestione del personale è tenuta a contabilizzare individualmente per ciascun lavoratore, nell'ambito complessivo delle ore autorizzate ai singoli dipendenti, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della banca delle ore, nel limite annuo individuale stabilito.

TITOLO VI

DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 13 -Premessa

1. Il fondo delle risorse decentrate verrà quantificato annualmente nel rispetto delle disposizioni previste dai CCNL vigenti. La quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata ma è disposta unilateralmente dalla Amministrazione nel rispetto del CCNL.
2. L'eventuale implementazione delle risorse decentrate variabili sarà determinato dalla Giunta e deliberato con apposito provvedimento, tenuto conto dei limiti di bilancio e delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, lo stesso sarà inviato per informazione alle OO.SS., previo parere favorevole da parte del Revisore dei Conti.
3. Le risorse finanziarie verranno distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito.
4. La ripartizione delle risorse dovranno rispettare il principio della corrispettività, e quindi non si

- possono erogare trattamenti accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.
5. L'individuazione del personale avente diritto alle successive indennità verrà effettuata dalla P.O. competente previa verifica da parte degli stessi della sussistenza o meno delle condizioni e delle risorse all'interno del fondo;

Art. 14 — Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

1. In applicazione dell'art. 17 comma 2, lett e), del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B, C che svolge attività particolarmente disagiate.
2. Ai fini del precedente comma si intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può essere rappresentato anche da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggiore sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente, senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
3. L'indennità di disagio è corrisposta esclusivamente nelle giornate di effettiva esposizione al disagio stesso.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto verranno portati in aumento alle somme finalizzate alla remunerazione della performance organizzativa ed individuale.

Art. 15 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione alla disciplina di cui all'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta:
 - a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute e per l'integrità professionale (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità) e non è collegata al profilo professionale attribuito al personale ma dipende oggettivamente dall'effettiva condizione di lavoro;
 - b) è quantificata in 30 euro mensili lordi;
2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto verranno portati in aumento alle somme finalizzate alla remunerazione della performance organizzativa ed individuale.

Art. 16 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. 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:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in euro 10,32 al giorno lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€20,64) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva infrasettimanale;
 - e) 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%;
 - d) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - e) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario.
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. In caso di indisposizione o di altri motivi che non permettono la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta ed il dipendente dovrà fornire idonea dichiarazione di responsabilità o documentazione medica a supporto.

4. I servizi per i quali è stata istituita la pronta reperibilità sono i seguenti:
Stato civile - Anagrafe; P.M. e Ufficio Tecnico;
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto verranno portati in aumento alle somme finalizzate alla remunerazione della performance organizzativa ed individuale.

Art.16/bis Indennità di turnazione

1. Sono turnati i servizi espletati in strutture che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e che richiedono l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali.
2. Al personale turnista competono le maggiorazioni orarie stabilite all'art.22, comma 5, CCNL integrativo del 14.09.2000. Tale indennità dovuta per l'articolazione verticale dell'orario di lavoro che si estrinseca nell'alternanza, ancorché non ciclica, turno antimeridiano/pomeridiano e/o notturno, compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.
3. Tutto il personale della struttura individuata partecipa alla effettuazione dei turni. Per particolari e comprovate esigenze di servizio, parte del personale può essere destinato, di norma, all'effettuazione del solo turno antimeridiano. Nel caso che a detto personale venga disposto il cambio del turno, spetta l'indennità per il giorno di cambio orario e per quello successivo di variazione.
4. Fatto salvo quanto prescritto dal precedente comma nonché le norme che tutelano la maternità, i dipendenti in particolari condizioni fisiche o psichiche, o che godono del diritto allo studio, e per particolari e motivate esigenze del personale, non è consentito eludere la norma disponendo articolazioni dell'orario di lavoro che prevedano l'impiego del personale nel solo turno antimeridiano o pomeridiano nei servizi erogati per almeno 10 ore giornaliere.
5. Le strutture attualmente soggette a turnazione sono:
 - Area di Vigilanza
 - Profili professionali a cui spetta:
 - Agenti di P.M.
 - Ausiliari del traffico
6. A ciascuna struttura viene annualmente assegnato un budget con il quale il Responsabile dovrà garantire l'applicazione del predetto istituto contrattuale.
7. I turni notturni, intendendo per tali i turni che ricadano per almeno due ore nella fascia che vanno dalle ore 22,00 alle ore 6,00 del giorno successivo, non potranno essere di norma superiori a 10 turni al mese, facendo comunque salve le esigenze strutturali ed eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali.
8. Il personale che effettua una rotazione ciclica dei turni, almeno settimanale, avrà diritto all'anzidetta maggiorazione, da erogare per tutte le ore lavorative.
9. La predetta indennità viene liquidata annualmente dal Dirigente del Servizio e/o Ufficio ovvero, in mancanza, dal Responsabile della Struttura che avrà cura di verificare che il personale indicato è stato adibito a turnazione.
10. Le parti assumono formale impegno ad operare, la verifica relativa all'utilizzo di articolazione di orario sopra citata.
11. L'indennità è corrisposta per le effettive prestazioni lavorative in turno, con esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo ad eccezione della fruizione delle prerogative sindacali, della donazione del sangue e del midollo e dei riposi compensativi, e spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale.

Art. 17 - Risorse destinate all'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000 compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa mensili e risponda di tale maneggio, possedendo la nomina di agente contabile. In

- particolare trattasi dell'Economo dell'Ente che maneggia valori di cassa,
2. L'indennità è calcolata e liquidata in relazione alle giornate di effettivo servizio; l'importo dell'indennità è fissato nella misura di euro 1,55 giornaliera in relazione all'importo annualmente gestito.
 3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto verranno portati in aumento alle somme finalizzate alla remunerazione della performance organizzativa ed individuale.

Art. 18 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17 comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B - C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta una indennità annuale fino ad un massimo di euro 2.500 secondo le disponibilità del fondo.
2. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 7 del CCNL 9.5.2006 si intendono le seguenti attività:
 - a. Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - b. Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa, individuati nell'atto di nomina della P.O.
 - c. Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
 - d. Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.
 - e. Gestione di procedimenti, a rilevanza esterna, di elevata complessità.
 - f. Gestione di attività a rilevanza esterna quando il dipendente abbia il potere di firmare il provvedimento definitivo.
3. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 2.500 € è determinato in relazione alle seguenti variabili:
 - Categoria B fino a € 1.000,00
 - Categoria C fino a € 1.700,00
 - Categoria D fino a € 2.500,00
4. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le particolari posizioni non sono generalizzate e non coincidono obbligatoriamente con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza della Posizione Organizzativa, sentito il Segretario Comunale, mediante atto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla RSU e alle OO. SS. Nell'atto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza delle P.O., finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. La P.O. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
6. Il personale in possesso delle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi, Messo notificatore, nonché al personale che svolge le mansioni di archivista informatico, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed al personale addetto al servizio di protezione civile, viene attribuita una indennità pari ad € 300,00, di cui all'art.17 lettera i) del CCNL.

Art. 19 - Disciplina delle progressioni orizzontali all'interno della categoria e valutazione

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'articolo 62 del D. Lgs 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione.
3. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti; in quest'ultimo caso il Responsabile di P.O. in cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore in questo Comune.
5. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 90% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente.
6. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto il seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
 - Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;
 - Sorteggio.
7. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 5, viene preso in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori al 90%.

TITOLO VII CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Art. 20 -

Criteria di ripartizione delle risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la performance organizzativa ed individuale

1. In linea con le innovazioni introdotte del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150, il presente articolo introduce un sistema premiante selettivo basato su criteri e modalità volti a valorizzare il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale dei dipendenti pubblici, compatibile con quanto previsto dall'art. 18 del CCNL dell'1.04.1999 come sostituito dall'art.37 CCNL del 22.01.2004, che prevede che l'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, Lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. La disciplina contenuta nei seguenti commi, costituisce, altresì, l'applicazione del disposto dell'art.4, comma 2, lett. b) del CCNL dell'1.04.1999, relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Il sistema di produttività e di incentivazione della performance organizzativa ed individuale ha la finalità di realizzare effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e nella qualità dei servizi resi e costituisce una impostazione incentivante dell'attività lavorativa, tendente a legare la percezione del compenso di produttività a raggiungimento di obiettivi predeterminati, tenendo anche conto del valore della prestazione resa.
4. L'incentivazione della produttività e della performance organizzativa ed individuale deve realizzarsi attraverso la corresponsione di un compenso di produttività collettiva correlato sia al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa sia alla valutazione dei comportamenti professionali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.03.1999,
5. Il predetto sistema coinvolge l'attività di tutti i dipendenti in servizio, sia a tempo pieno sia in part-time, sia temporaneamente in comando da altre amministrazioni, sia in distacco sindacale.
6. Le valutazioni delle prestazioni e dei comportamenti professionali, per ciò che concerne i singoli dipendenti, si riferiscono all'attività svolta nell'ambito dell'orario di lavoro contrattualmente previsto.
7. E' previsto che il compenso complessivo di produttività venga erogato a seguito di valutazione dei comportamenti professionali e del grado di raggiungimento dell'obiettivo secondo le modalità meglio sotto specificate.
8. L'attribuzione della produttività relativa alla performance organizzativa ed individuale è collegata alla valutazione, effettuata delle P.O., secondo il sistema di valutazione dei risultati approvato dall'Ente con delibera di Giunta Comunale n. 70 del 01/07/2013.
9. I compensi destinati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale vengono corrisposti ai dipendenti interessati soltanto a conclusione del processo valutativo dei risultati e delle prestazioni aventi cadenza annuale.
10. Il superiore sistema richiede il rispetto dei seguenti adempimenti di natura operativa ed organizzativa.
 - a) La determinazione degli obiettivi e la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti spetta alla Giunta Comunale e alle competenti Posizioni Organizzative.
 - b) Preliminarmente ciascun responsabile di settore con apposita disposizione di servizio, provvede a suddividere nella propria struttura operativa le singole unità organizzative. In particolare per ciascuna unità organizzativa il Responsabile provvede, altresì, ad assegnare le relative competenze e risorse umane attribuendo formalmente ad ogni dipendente la pertinente attività nel rispetto del profilo/categoria di appartenenza dallo stesso rivestito. Le unità organizzative di massima corrispondono agli Uffici Comunali.
 - c) Il responsabile, sulla scorta degli obiettivi annuali assegnatigli e delle percentuali attese di realizzazione degli stessi, assegna a ciascuna unità organizzativa, i singoli obiettivi da raggiungere nell'anno,
11. La nozione di obiettivo ricomprende, unitamente alle attività ed agli aspetti gestionali strategici, anche il miglioramento delle attività istituzionali, infatti, il sistema di gestione per gli obiettivi, e il connesso sistema di performance, coinvolge tutta l'Amministrazione Comunale, risulta necessario considerare anche gli aspetti gestionali ordinari che i diversi Settori/ Servizi/ Uffici conseguono autonomamente ma in modo determinante per il miglioramento del livello dei servizi resi.
12. Ciascun obiettivo deve comunque essere definito, individuato e misurabile e per lo stesso devono essere espressamente indicati gli indicatori di risultato previsti (risultato minimo atteso, obiettivo parzialmente raggiunto ed obiettivo completamente raggiunto) secondo la scheda approvata dalla Giunta Comunale.
13. Il piano degli obiettivi così come approvato dalla Giunta Comunale sarà trasmesso al Nucleo di Valutazione, che potrà eccepire l'inesistenza di efficaci indicatori di risultato, invitando in tal caso alla rimodulazione degli stessi.

14. Alla fine di ogni anno:
 - a) ciascuna P.O. provvede a rendicontare al Nucleo di Valutazione, apposita relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi. Il Nucleo di Valutazione, sulla base delle attestazioni trasmesse dai Responsabili, verifica e certifica il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle unità organizzative.
15. Nel caso di trasferimento di un lavoratore nel corso dell'anno il compenso verrà erogato sulla base degli obiettivi raggiunti nella struttura ove lo stesso ha prestato la maggiore attività lavorativa.
16. Nel caso di assunzione o cessazione nel corso dell'anno al lavoratore verrà corrisposto il compenso in rapporto al numero dei giorni di attività lavorativa.
17. Ai dipendenti i compensi dovranno essere erogati solo a conclusione del processo di Valutazione.
18. Il presente articolo integra e modifica il sistema permanente di valutazione vigente. Per quanto non previsto si rimanda ad un successivo incontro nel quale verrà illustrato nel dettaglio il nuovo sistema alle OO.SS.
19. L'Amministrazione Comunale predisporrà un modulo formativo destinato a tutti i dipendenti del Comparto per illustrare le nuove modalità di valutazione del personale ed il sistema di lavoro per obiettivi.

Art. 21 - Premiare le performance

1. Le Parti concordano che le risorse annuali destinate alla finalità di cui al presente titolo, sono finalizzate a premiare effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi comunali, nonché a premiare la performance individuale e organizzativa dell'Ente connesse al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Art. 22- Divieto di distribuzione indifferenziata

1. Si concorda che è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche ed attestazioni previste dal sistema di misurazione e valutazione adottati dall'Ente, ai sensi degli istituti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.
2. Le prestazioni individuali (performance) saranno valutate in base al grado di raggiungimento dei risultati oltre che con riferimento ai comportamenti professionali e al rispetto dei compiti affidati in coerenza alle mansioni tipiche dei profili professionali. Gli obiettivi assegnati devono dimostrare di avere le caratteristiche previste dall'art 5 del D.Lgs. n. 150/2009 ed i comportamenti devono dimostrare un' accrescimento professionale rispetto al profilo del lavoratore.

Art. 23- Livelli di differenziazione

1. I criteri per la ripartizione delle risorse decentrate devono tener conto dei livelli di differenziazione delle valutazioni legate alla performance individuale e organizzativa prevista dagli articoli 19 e 31 del D.Lgs. n. 150/2009 relativi alla differenziazione delle valutazioni, come modificati dal D.L. 1° agosto 2011, n. 141, attraverso la costruzione di una graduatoria del personale distribuito in differenti livelli di performance.
2. La valutazione del personale avverrà ad opera dei Responsabili come previsto dagli artt. 7, 9 e 39 del D.Lgs. n. 150/2009, sulla base del vigente sistema di valutazione della performance individuale ed organizzativa. L'accesso alla premialità può avvenire in relazione al raggiungimento di una valutazione non inferiore a 70/100.

Art. 24 - Informazione in merito al Sistema di valutazione

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è definito dalla Giunta Comunale in modo tale da renderlo accessibile agli stessi destinatari della valutazione e per lo stesso si prevede:
 - a. sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di P.O. ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
 - b. sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
 - c. il sistema d'incentivazione del personale si basa sull'attuazione degli obiettivi tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale e contenuti nel Piano della Performance;
 - d. la Giunta definirà il Piano della Performance annuale, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
 - e. Il Nucleo di Valutazione, valida gli obiettivi sulla base dei criteri dell'efficienza e dell'efficacia;
 - f. le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della P.O.
 - g. la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione dovrà:
 - essere preventiva sulla scelta degli obiettivi che concorrono alla produttività
 - a posteriori sull'effettivo raggiungimento degli obiettivi stessi;
 - h. la certificazione sull'autorizzazione di erogazione del premio, a cura del Nucleo di Valutazione, coinciderà con la seconda valutazione di cui al punto precedente;
 - i. la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla P.O. a cui è assegnato il personale;
 - j. ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
 - k. per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.

Art. 25 — Norme finali

1. Il CCDI sostituisce ogni precedente accordo e conserva integralmente la sua efficacia fino all'approvazione del successivo come previsto dall'art 5 comma 4 del CCNL 01/04/1999 come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004.
2. Per quanto non previsto nel presente accordo si rinvia alle disposizioni dei CCNL vigenti.
3. Il presente accordo sarà efficace dal momento della approvazione del medesimo da parte della Giunta e dalla sua pubblicazione sul sito del Comune. Di tale pubblicazione sarà adeguatamente informato il personale dipendente.
4. Ai sensi dell'articolo 46, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa, munito della certificazione sulla compatibilità dei costi.