



Città di Marigliano

(Provincia di Napoli)

COPIA DI DELIBERAZIONE COMMISSARIALE

N. 89 del 30.12.2013

(adottata ai sensi dell'art. **48** del T.U.E.L. n.267 del 18.08.2000)

**OGGETTO: Contratto Collettivo Decentrato personale dipendente - anni 2013/2015.
ESEGUIBILE**

L'anno 2013 il giorno trenta del mese di dicembre alle ore 11,55 nella sede del Comune di Marigliano, il Sub Commissario dott.ssa Rosanna Sergio, con l'assistenza del Segretario Generale avv. Stefania Urciuoli, previa istruttoria predisposta dell'ufficio competente;

Visto il parere del Collegio dei Revisori prot. 29435 del 27.12.2013;

Visti i pareri resi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/00, inseriti nella presente deliberazione;

DELIBERA

- **Approvare il provvedimento in oggetto, nel testo che si allega alla presente;**
- **Dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del TUEL 267/00.**

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SUB COMMISSARIO
F.TO Dott. ssa Rosanna Sergio

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO avv. Stefania Urciuoli

Per copia conforme all'originale

Marigliano 09.01.2014

IL RESPONSABILE SETTORE VII
Dott.ssa Giuseppa Capone

Il sottoscritto Responsabile del Settore VII, visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

Che la presente deliberazione:

- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art.134 T.U. n.267/2000;
- Viene affissa a questo Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi a partire dal
09.01.2014 come prescritto dall'art.124, comma 1, T.U. n.267/2000
(N. REG. PUBBLICAZ.)

Marigliano 09.01.2014

f.to Il messo comunale

F.TO IL RESPONSABILE SETTORE VII
dott.ssa Giuseppa Capone

ESECUTIVITA'

(Articolo 134, D.Lgs. N.267/2000)

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____

- Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

Marigliano, _____

IL RESPONSABILE SETTORE VII

f.to Giuseppa Capone

Città di Marigliano

(Provincia di Napoli)

OGGETTO: Contratto collettivo decentrato personale dipendente anni 2013 / 2015.

PARERE in ordine alla regolarità tecnica:

Si esprime parere **FAVOREVOLE** ai sensi dell'art. 49 del TUEL 267 del 18.08.2000.

IL RESPONSABILE SERVIZIO PERSONALE
f.to dott. Antonio Del Giudice

PARERE in ordine alla regolarità contabile:

Si esprime parere **FAVOREVOLE** ai sensi dell'art. 49 del TUEL 267 del 18.08.2000.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
f.to dr. Pier Paolo Mancaniello

Oggetto: Contratto Collettivo Decentrato personale dipendente – anni 2013 - 2015.

IL SUB-COMMISSARIO PREFETTIZIO

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni – Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002-2005 sottoscritto in data 22 gennaio 2004 e il biennio economico 2004-2005 sottoscritto in data 9 maggio 2006;

Visto, in particolare il Titolo II del Citato contratto sulle relazioni sindacali;

Rilevato che lo stesso conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal C.C.N.L. del 1 aprile 1999, con modifiche a soli 5, 6, 8;

Richiamati, in particolare, i seguenti articoli del C.C.N.L. 1 APRILE 1999:

- L'art. 4 che individua le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- L'art. 5 che disciplina le procedure per la stipulazione di tale contratto, così come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004;
- L'art. 10 che stabilisce la composizione delle delegazioni trattanti;

Richiamato altresì l'art. 16, comma 1, del C.C.N.L. del 31 marzo 1999, che completa le materie oggetto della contrattazione collettiva decentrata integrativa;

Visto il C.C.N.L. per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 sottoscritto in data 11 aprile 2008 e il biennio economico 2008-2009 sottoscritto in data 31 luglio 2009;

Visto il D. Lgs. n. 78/2010 così come convertito dalla Legge 122 del 30/07/2010, che ha dettato limiti di spesa per il personale ed il blocco della contrattazione decentrata;

Vista la delibera del Commissario Straordinario n. 34 del 21/11/2013 di approvazione del bilancio di previsione anno 2013 e pluriennale 2014 - 2015, con cui sono state stabilite le compatibilità finanziarie, in base a quanto stabilito dall'art. 40 del D. Lgs. 165/2001;

Dato atto che le convocazioni della delegazione sindacale per il negoziato sono avvenute come per legge;

Vista l'ipotesi di contratto collettivo decentrato per gli anni 2013 - 2015 definita dalle parti in data 29/11/2013;

Rilevato che la stessa è stata inviata in data 06/12/2013, con nota prot. n. 28015, al collegio dei Revisori dei Conti per la certificazione dei relativi oneri, ai sensi dell'art. 5 del C.C.N.L. 1 aprile 1999, così come modificato dall'art. 4 del nuovo C.C.N.L. 2002-2005;

Che nei termini previsti l'organo di controllo ha trasmesso il parere favorevole con nota prot. n. 29435 del 27/12/2013;

- Acquisiti i pareri ex art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 T.U.E.L.;

DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa, che qui s'intendono integralmente riportate:

- 1) Di prendere atto dell'ipotesi di contratto decentrato così come definito dalle parti in data 29/11/2013 che allegato alla presente ne forma parte integrante e sostanziale;
- 2) Di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato per gli anni 2013 - 2015, secondo l'ipotesi di cui sopra;
- 3) Di trasmettere il testo contrattuale all'ARAN entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva ai sensi dell'art. 4 comma 5 del C.C.N.L del 22 gennaio 2004;
- 4) Di trasmettere il presente atto all'ufficio personale per gli adempimenti consequenziali.
- 5) Di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000;

IL SUB – COMMISSARIO PREFETTIZIO
Dott.ssa Rosanna Sergio

Schema di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

del personale dipendente degli enti locali per gli anni 2013- 2015

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. del , con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno _____ alle ore _____ ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. _____

e Dai

e sigg:

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

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 Marigliano

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 della 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);

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

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

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

2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato 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 contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. Il presente contratto ha validità per **gli anni 2013 - 2015** con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al D.Lgs 150/2009 a far data **dal 1.1.2016** in applicazione dell'art. 65, comma 3, dello stesso decreto legislativo.

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

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

Art. 3

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato 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.

c) 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.

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 contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale **non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.**

Art. 4

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 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. 5

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.**

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

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. 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.**

4. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di SETTORE 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 i 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.**

5. 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.

Art. 6

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. 7

Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono **oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro**, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

2. Restano riservate a **separata trattazione le materie oggetto di concertazione** previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.

3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8

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, **considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.**

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 o comunque entro la data del successivo incontro.

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. 9

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.**

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.

3. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla 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. 10

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.

TITOLO III°

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti **hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali** in idonei locali concordati con l'amministrazione, **per 12 ore annue 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'ufficio gestione del personale, di norma, 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 da questa comunicate per iscritto **entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici**.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Nei casi 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. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del **tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea**, nonché per l'eventuale rientro al 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 operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

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 IV°

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 V°

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 apparecchiature 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), 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. A tal fine l'Ente, per gli anni 2013 - 2016, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, 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.

4. **La formazione e l'aggiornamento**, nelle forme indicate nel precedente punto, 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 neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;

- favorire gli approfondimenti sulla **normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro**.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato **in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione**.

Qualora i corsi si svolgano **fuori sede**, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

6. 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.

7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano **riconosciuti**, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento **cui ha partecipato**, con **oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro**, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art.16

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

1. In relazione agli obiettivi di contemperare 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

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

1. L'Amministrazione si impegna a **favorire la piena attuazione** del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di **prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza** prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni **sia destinata a tali finalità**.
2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 saranno definite con **specifico accordo** tra le parti sottoscrittrici il presente contratto.

Art 18

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno **2013 il fondo** destinato alla corresponsione di **prestazioni per lavoro straordinario** come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad euro in € 43.453,48
2. **Nel fondo** di cui al comma 1 **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)**
3. **Sono escluse** altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. **208 del D.Lgs 285/1992** e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla **sicurezza urbana e alla sicurezza stradale**, nonché a progetti di **potenziamento dei servizi notturni** e di **prevenzione delle violazioni** di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009 e).
4. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di **preventiva autorizzazione del Responsabile del settore**.
5. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
6. 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.

TITOLO VI°

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. .. del per la sua **parte stabile** e con **deliberazione G.C.** n. ...del per la sua **parte variabile**, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
2. Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal **processo di depurazione** delle risorse destinate **all'indennità di comparto**, alle **progressioni orizzontali**, ecc. operato dall'Amministrazione.
3. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente riportato nell'allegato A al presente contratto e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE

Per l'anno 2013 le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, secondo le modalità definite dai vigenti CCNL sono quantificate in complessivi € 230.868,95 di cui € 198.103,48 aventi natura stabile ed € 32.765,47 aventi natura variabile, come dettagliato nell'allegato A.

Le risorse finanziarie così determinate sono ripartite come segue in ottemperanza alle prescrizioni degli artt. 33, 34, 35, 36 e 37 del CCNL 22.1.2004 ed a quelle dall'art.17 del CCNL 1.4.1999:

- risorse per il finanziamento della indennità di comparto (art. 33 CCNL 22.1.2004);
- risorse finalizzate a compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale di categoria, B, C e da parte del personale di categoria D non incaricato delle posizioni organizzative;
- risorse finalizzate ad incentivare la produttività del personale (performance individuale) nel rispetto dei limiti consentiti dal relativo fondo (art. 17, comma 2, lettera a);

Nell'ambito delle risorse in precedenza indicate, sono inoltre quantificate le quote per finanziare:

- le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività secondo la specifica disciplina (turno, reperibilità, orario festivo, ecc.);

– l'esercizio di attività svolte in particolari condizioni (maneggio valori, disagio, ecc.).

La quota di risorse "eventuali e variabili" per gli anni successivi al 2013 sarà quantificata annualmente dall'Amministrazione Comunale, nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.

Con tali risorse sarà garantito, ed eventualmente innalzato, il livello dei servizi Istituzionali con l'obiettivo di migliorare il rapporto con i cittadini.

Gli istituti contrattuali finanziati con lo stanziamento di cui al comma 5 art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 quali la "produttività" (erogata a consuntivo, previo accertamento dei risultati raggiunti), la turnazione, la reperibilità sono funzionali al raggiungimento dei suddetti obiettivi. In tale ottica, i progetti relativi ai singoli Settori collegati allo stanziamento di cui al comma 5 art.15 del CCNL dell'1.4.1999, devono essere orientati a migliorare, in termini di efficienza, i servizi resi.

In particolare per l'anno 2013 le risorse vengono ripartite fra i vari istituti come riportato nell'art.33.

Art. 20

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

L'indennità di disagio viene corrisposta in relazione alla effettiva presenza in servizio al personale di cat. A e cat. B che svolga attività lavorativa disagiata che risponda ai seguenti criteri:

- a) rapporti con utenza esterna;
- b) movimentazione della posta tra diverse sedi dell'Ente;
- c) esposizione agli agenti atmosferici
- d) mancanza di servizio spogliatoio;
- e) utilizzo macchine fotocopiatrici.

La presente indennità è quantificata in € 2,16 per ciascuna giornata di servizio per il personale il cui orario è articolato su 5 gg. lavorativi settimanali ed in €1,80 per ogni giornata di servizio relativamente al personale il cui orario è articolato su 6 gg lavorativi settimanali.

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 turno

Sono turnificati i servizi espletati in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e che richiedano l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali.

L'indennità spettante al personale turnista consiste nelle maggiorazioni orarie stabilite all'art. 22, comma 5, CCNL integrativo del 14.9.2000. Tale indennità compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

L'indennità è corrisposta per le effettive prestazioni lavorative in turno, con esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.

I servizi interessati sono: Polizia Municipale, ufficio passi.

Per tutto il personale che effettua turnazione, l'orario di lavoro settimanale è fissato in 36 ore.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento e finalizzati a compensare la performance 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. 22

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

In correlazione a particolari tipi di attività viene riconosciuta l'indennità di rischio (€ 30,00 mensili in rapporto alla presenza) al personale della cat. A nonché ai seguenti profili di cat. B: addetti al verde pubblico, operai segnaletica e cimitero, autisti.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento e finalizzati a compensare la performance 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 reperibilità

I turni giornalieri di reperibilità sono i seguenti:

- Settore Polizia Municipale: 2 unità ;
- Personale Tecnico: 3 unità ;

L'articolazione dei turni di reperibilità è stabilita dal responsabile del settore interessato in modo da rispettare i seguenti vincoli:

- in caso di chiamata l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro nell'arco di 30 minuti;

- ciascun dipendente non può essere posto in reperibilità per più di 6 volte in un mese;
- ove possibile, il responsabile del settore assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

In caso di irreperibilità o di ritardo rispetto alla chiamata, il responsabile del settore disporrà una sospensione dalla reperibilità per mesi 3.

Al personale spetta l'indennità disciplinata dall'art. 23 del C.C.N.L. 14.9.00.

Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giornata di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento e finalizzati a compensare la performance 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 maneggio valori

L'indennità di maneggio valori è riconosciuta al personale adibito a servizi che comportano maneggio di valori : Servizio gare e contratti, Servizio distribuzione buoni pasto,, all'addetto alla riscossione e versamento dei diritti dei Servizi Demografici e al personale addetto alla riscossione delle contravvenzioni in rapporto ai valori maneggiati:

€ 0,52 giornalieri per valori medi mensili fino a € 516,45

€ 1,04 giornalieri per valori medi mensili da €516,46 a €5.164,56

€1,56 giornalieri per valori medi mensili superiori a € 5.164,56

Art . 25

SERVIZIO GIORNO FESTIVO-TRATTAMENTO.

- 1) Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett.b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
- 2) L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
- 3) L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
- 4) La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

- 5) Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett.b), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.
- 6) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento e finalizzati a compensare la performance 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).

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

Per l'erogazione dell'indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), come sostituito dall'art. 7, comma 1, del CCNL dei dipendenti degli enti locali del 9/5/2006, troverà applicazione il Regolamento Comunale per la disciplina delle specifiche responsabilità approvato con delibera di Giunta Comunale n. 134 del 16/11/2012 che di seguito integralmente si riporta:

Art. 1 – Finalità

In applicazione della disposizione di cui all'art.17, comma 2, lett. f), sostituito dall'art. 7, comma 1, del CCNL dei dipendenti degli enti locali del 9/5/2006, il presente Regolamento disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti comunali per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.

Art. 2 – Destinatari

Destinatari del compenso di cui al precedente art. 1 sono tutti i dipendenti comunali appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa secondo la disciplina di cui agli artt. 8 e 11 del CCNL dell' 01.04.1999 e successive modificazioni e integrazioni;

In particolare, i dipendenti ai quali possono essere erogati i compensi per specifiche responsabilità sono coloro che, nell'ambito dei rispettivi settori di appartenenza, in rapporto ai posti disponibili, risultano aver conseguito il maggior punteggio alla luce degli effettivi incarichi svolti o da svolgere e sulla base dei criteri di individuazione di cui al successivo art.3.

Art. 3 – Criteri di individuazione dei destinatari

Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 300,00 sino a un massimo di € 2.500,00 ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità descritte nella seguente tabella ed alla compilazione della scheda di attribuzione dei relativi punteggi da parte dei singoli responsabili di posizione organizzativa (Art.5)

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere)	Compenso attribuibile
Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni e integrazioni, collegati al conseguimento di obiettivi e risultati specifici	Min € 300,00 Max € 1.000,00
Svolgimento di attività di maggiore responsabilità rispetto alla categoria di inquadramento	Min € 800,00 Max € 1.300,00
Coordinamento di gruppi o squadre di lavoro finalizzati al conseguimento di risultati unitari e specifici	Min € 1.000,00 Max € 1.500,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi e coordinamento del personale all'interno di un Servizio anche affidato ad una Posizione Organizzativa	Min € 1.500,00 Max € 2.000,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni e integrazioni, implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale, nonché di costante aggiornamento	Min € 2.000,00 Max € 2.500,00

Art.4 – Informazione

Le fattispecie individuate dai responsabili di posizione organizzativa in applicazione dei criteri di cui al precedente Art.3 ed in stretta correlazione con il vigente assetto organizzativo dell'Ente, saranno oggetto di preventiva informazione da esercitarsi nelle forme dovute.

Art. 5

Scheda relativa all'attribuzione dei punteggi e determinazione dei relativi compensi

punteggio massimo attribuibile **punti 48**

DIPENDENTE:

Grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere	10	grado elevato	
	6	grado medio	
	3	grado limitato	
Capacità relazionale:			
a. con i superiori	6	Elevata	
	4	Media	
	2	limitata	
b. con i colleghi/collaboratori	6	Elevata	
	4	Media	
	2	limitata	
c. con la cittadinanza	6	Elevata	
	4	Media	
	2	limitata	
Efficienza nella gestione delle risorse umane affidate	4	Elevata	
	2	Media	
	1	limitata	
Capacità di gestione risorse finanziarie e/o strumentali	4	Elevata	
	2	Media	
	1	limitata	
Capacità di svolgimento di funzioni comportanti il coordinamento di gruppi di lavoro	4	Elevata	
	2	Media	
	1	limitata	
Capacità di svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	4	Elevata	
	2	Media	
	1	limitata	
Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne	4	Elevata	
	2	Media	
	1	limitata	
T O T A L E			

Graduazione	Importo min	Importo max
per punteggio compreso da 43 a 48	2.000	2.500
per punteggio compreso da 37 a 42	1.500	2.000
per punteggio compreso da 31 a 36	1.000	1.500
per punteggio compreso da 25 a 30	800	1.300
per punteggio compreso da 17 a 24	300	1.000

PUNTEGGIO CONSEGUITO	
COMPENSO CORRISPONDENTE	

Art. 6 – Divieto di cumulo

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.
Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

Art. 7 – Dipendenti a tempo parziale

Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

Art. 8 – Economie

I risparmi per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 5, del D.L. n. 112/2008, convertito nella Legge n. 133/2008 andranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, mentre i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del medesimo D.L. n. 112/2008 costituiranno economie di bilancio, fatte salve diverse disposizioni di legge in materia.

Art. 9 – Durata e tempi di erogazione

I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale e decadono al 31 dicembre di ogni anno solare.

Art. 10 – Modalità di erogazione

All'inizio di ciascun anno solare e sulla base delle risorse disponibili, i responsabili dei settori adottano provvedimenti organizzativi motivati che individuano per l'anno di riferimento i destinatari dei compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità e ne fissano la decorrenza.

art. 27

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

Al personale di categoria B, C e D, cui con atto formale dell'Ente è attribuita la qualifica di ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale è attribuita una indennità annua di € 300,00. Detta indennità è attribuita anche alle altre categorie previste dall'art.36 del C.C.N.L. 22.1.04.

Numero unità interessate: 3.

Art. 28

ORARIO DI LAVORO

A) Relativamente ai servizi non organizzati su "turni", si concorda quanto segue:

a) l'orario è articolato su 5 giorni dal lunedì al venerdì con rientri pomeridiani con le seguenti modalità:

martedì – giovedì (8,30 ore giornaliere) dalle ore 08,10 alle 13,40 e dalle 15,30 alle 18,30;

lunedì – mercoledì e venerdì (6,20 ore giornaliere) dalle ore 08,10 alle 14,30.

b) È consentito al personale:

posticipare l'entrata fino ad un massimo di 30';

anticipare l'uscita di 30';

posticipare l'entrata antimeridiana di 30'

anticipare l'uscita pomeridiana di 30'.

con corrispondente recupero in uscita entro la settimana successiva

c) articolazioni giornaliere diverse in funzione di specifiche esigenze organizzative o produttive dell'Ente, potranno essere contrattate di volta in volta.

In particolare, fermo restando la media settimanale di lavoro prevista, si concorda di adottare regimi di orario temporanei, e per settore di attività, che rispecchino le esigenze stagionali, turistiche e culturali della città.

d) Non è consentito assolutamente al personale di anticipare l'entrata prima delle ore 08,10.

e) Diritto al pasto.

Viene comparato il servizio sostitutivo di mensa con l'utilizzo dei cosiddetti ticket restaurant.

L'esercizio del diritto alla mensa indispensabilmente legato alla presenza effettiva in servizio.

Si conferma che il costo unitario del buono-pasto è di € 5,16.

Fatte salve le esigenze organizzative degli specifici servizi, per motivi di carattere familiare e personale, previa autorizzazione del dirigente e in misura non superiore al 20% del personale assegnato al settore, sarà possibile richiedere una diversa articolazione dell'orario di lavoro.

B) Articolazione turnazione, riposo settimanale ed orario di lavoro per il personale turnista.

b1) L'orario di servizio del Settore Polizia Municipale è articolato su 12 ore giornaliere e su 365 giorni all'anno.

L'orario di lavoro settimanale per ogni operatore è di 36 ore.

Il Corpo di Polizia Municipale assicura i propri servizi tutti i giorni dell'anno, compreso le domeniche ed i giorni festivi infrasettimanali, con un orario di servizio giornaliero assicurato a mezzo turni giornalieri di lavoro.

L'articolazione del servizio per turni della Polizia Municipale, ai fini della corresponsione della relativa indennità, deve prevedere le prestazioni lavorative svolte in turnazione distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano in relazione all'articolazione adottata dall'ente, fermo restando che il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

L'orario è organizzato su due settimane (orario plurisettimanale) secondo lo schema che prevede una domenica di lavoro e una di riposo e un sabato di lavoro e uno di riposo. Al fine di assicurare quanto innanzi l'orario giornaliero di lavoro sarà di h. 6,00. Nella settimana in cui è previsto l'impiego domenicale il personale effettuerà 5 giorni continuativi per complessive 30 ore di servizio, mentre nella settimana in cui è previsto il riposo domenicale il personale effettuerà 7 giorni continuativi per complessive 42 ore di servizio.

Il servizio potrà svolgersi nel rispetto delle disposizioni contrattuali e normative vigenti e delle seguenti fasce orarie:

<i>TURNI</i>	<i>INIZIO</i>	<i>FINE</i>
<i>1° Turno</i>	<i>08,00</i>	<i>14,00</i>
<i>2° Turno</i>	<i>14,00</i>	<i>20,00</i>

La predetta elencazione dei possibili turni, e le relative fasce orarie, si riferisce all'intero settore: nell'ambito della stessa il Comando definisce, nel dettaglio, gli orari più consoni allo svolgimento dei vari compiti dei singoli reparti e degli uffici. I turni sono assegnati ai vari operatori sulla base delle direttive del Comando e nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale vigente.

Eventuali deroghe saranno possibili per calamità, eventi eccezionali, eventi sociali, sportivi, artistici o religiosi o per ottimizzare l'impiego di pattuglie e personale.

E' comunque inteso che, nel rispetto delle norme contrattuali vigenti, i servizi possono essere garantiti nei turni sopra previsti e che l'eventuale disposizione, in tali fasce con orari diversi, è ammessa per comprovate esigenze di servizio.

Al personale turnista è riconosciuto il ticket pasto allorquando il turno di lavoro per esigenze legate alla viabilità all'esterno delle scuole sia anticipato in relazione all'orario istituzionale (ore 8,00) o per prolungamento dell'orario di servizio oltre le sei ore giornaliere per circostanze impreviste o impegni istituzionali.

B2) L'orario di servizio del Servizio passi è articolato su 13,30 ore giornaliere e su 5 giorni settimanali dal lunedì al venerdì e su 4,30 il sabato.

L'orario di lavoro settimanale per ogni operatore è di 36 ore.

L'articolazione del servizio per turni della Personale dell'ufficio passi, ai fini della corresponsione della relativa indennità, deve prevedere le prestazioni lavorative svolte in turnazione distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano in relazione all'articolazione adottata dall'ente, fermo restando che il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

Il servizio potrà svolgersi nel rispetto delle disposizioni contrattuali e normative vigenti e delle seguenti fasce orarie:

TURNI	INIZIO	FINE
	<i>Dal lunedì al venerdì</i>	
1° Turno	07,30	14,42
2° Turno	14,30	21,00
	<i>sabato</i>	
Turno unico	09,00	12,30

Al personale turnista è riconosciuto il ticket pasto allorquando il turno di lavoro sia superiore alle 6 ore giornaliere.

C) Articolazione orario addetti ai servizi cimiteriali.

a) l'orario è articolato su 5 giorni settimanali prevedendosi i due riposi settimanali nei giorni di martedì e venerdì o di mercoledì e giovedì in modo alternato garantendo sempre la presenza di almeno un custode. L'articolazione dell'orario di servizio sarà il seguente:

lunedì – mercoledì – venerdì e sabato (7,45 ore giornaliere) dalle ore 08,00 alle 13,00 e dalle 14,45 alle 17,30;

lunedì – martedì – giovedì e sabato (7,45 ore giornaliere) dalle ore 08,00 alle 13,00 e dalle 14,45 alle 17,30;

domenica (5,00 ore giornaliere) dalle ore 08,00 alle 13,00.

b) È consentito al personale:

posticipare l'entrata fino ad un massimo di 30';

anticipare l'uscita di 30';

posticipare l'entrata antimeridiana di 30'

anticipare l'uscita pomeridiana di 30'.

con corrispondente recupero in uscita entro la settimana successiva

c) articolazioni giornaliere diverse in funzione di specifiche esigenze organizzative o produttive dell'Ente, potranno essere contrattate di volta in volta.

d) Diritto al pasto.

Viene comparato il servizio sostitutivo di mensa con l'utilizzo dei cosiddetti ticket restaurant. L'esercizio del diritto alla mensa indispensabilmente legato alla presenza effettiva in servizio.

Si conferma che il costo unitario del buono-pasto è di € 5,16.

Fatte salve le esigenze organizzative degli specifici servizi, per motivi di carattere familiare e personale, previa autorizzazione del dirigente e in misura non superiore al 20% del personale assegnato al settore, sarà possibile richiedere una diversa articolazione dell'orario di lavoro.

D) Articolazione orario addetti al servizio di manutenzione verde pubblico.

a) l'orario è articolato su 5 giorni dal lunedì al venerdì con le seguenti modalità:
(8,30 ore giornaliere) dalle ore 08,10 alle 13,40 e dalle 15,30 alle 18,30;
lunedì – martedì – mercoledì – giovedì e venerdì (7,12 ore giornaliere) dalle ore 06,00 alle 12,00 e dalle ore 12,30 alle ore 13,42.

a) È consentito al personale:

posticipare l'entrata fino ad un massimo di 30';

anticipare l'uscita di 30';

posticipare l'entrata antimeridiana di 30'

anticipare l'uscita pomeridiana di 30'.

con corrispondente recupero in uscita entro la settimana successiva

b) articolazioni giornaliere diverse in funzione di specifiche esigenze organizzative o produttive dell'Ente, potranno essere contrattate di volta in volta.

c) Non è consentito assolutamente al personale di anticipare l'entrata prima delle ore 06,00.

d) Diritto al pasto.

Viene comparato il servizio sostitutivo di mensa con l'utilizzo dei cosiddetti ticket restaurant.

L'esercizio del diritto alla mensa indispensabilmente legato alla presenza effettiva in servizio.

Si conferma che il costo unitario del buono-pasto è di € 5,16.

Fatte salve le esigenze organizzative degli specifici servizi, per motivi di carattere familiare e personale, previa autorizzazione del dirigente e in misura non superiore al 20% del personale assegnato al settore, sarà possibile richiedere una diversa articolazione dell'orario di lavoro.

Art. 29

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per il **quadriennio 2013-2015**.

2. Posto che la disciplina contrattuale delle **progressioni orizzontali nell'ambito della categoria** prevede che:

a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal **trattamento tabellare iniziale** delle **quattro categorie** o delle **posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3**, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

> per la categoria A dalla posizione **A1 alla A5**;

> per la categoria B dalla posizione **B1 alla B7** e dalla posizione **B3 a B7**;

> per la categoria C dalla posizione **C1 alla C5**;

> per la categoria D dalla posizione **D1 alla D6** e dalla posizione **D3 a D6**;

b) il **valore economico** di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;

c) con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;

d) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli **specifici criteri**

analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale e in particolare:

- per le selezioni relative alla **categoria A** e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella **iniziale** delle categorie **B e C** accanto alla **valutazione delle prestazioni** ricorrono il criterio **dell'esperienza professionale acquisita** ed il criterio **dell'arricchimento professionale** anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano **adeguatamente semplificati** in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
- per i passaggi alla **2^a posizione economica**, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai **risultati ottenuti**, alle prestazioni rese con più elevato **arricchimento professionale**, anche conseguenti ad **interventi formativi e di aggiornamento** collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- per i passaggi **all'ultima posizione economica delle categorie B e C** nonché per la progressione all'interno della categoria **D** secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:

- **diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte**, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- **grado di coinvolgimento** nei processi lavorativi dell'ente, **capacità di adattamento ai** cambiamenti organizzativi, **partecipazione effettiva** alle esigenze di flessibilità;
- **iniziativa personale** e **capacità di proporre soluzioni** innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

4. Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche **sono attribuite in modo selettivo**, ad una **quota limitata di dipendenti**, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative **schede di valutazione** inerenti i **comportamenti professionali attesi**, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.

5. Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile**, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

6. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) ai fini della **progressione economica alla posizione immediatamente successiva** della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione **un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno**

precedente la selezione. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

- b) la **progressione economica è attribuita** ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali.
- c) per stabilire **il punteggio di ciascun dipendente** in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata **la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente** a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio **per maternità**, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- c) le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad **un numero di dipendenti pari al ... % di quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza** a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;
- d) nel caso in cui i dipendenti **aventi i requisiti** per partecipare alla selezione risultino nell'anno **in numero inferiore alla percentuale convenuta**, nell'anno successivo saranno destinate per la progressione orizzontale maggiori risorse in modo da compensare il minor stanziamento dell'anno precedente;
- e) **l'effettiva attribuzione** della progressione orizzontale è, comunque, **subordinata** al raggiungimento di una **valutazione minima di .../...** ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
- f) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con **più anzianità di servizio nella posizione economica**, nel caso di ulteriore parità al più anziano **di età**;
- g) le progressioni hanno decorrenza dal **1° gennaio**. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la **precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale**.

7. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del presente articolo sono destinate con riferimento **all'anno 2013** le seguenti risorse:

€ -----

8 Qualora l'Amministrazione ritenga, in via prudenziale, di assumere la posizione espressa a più riprese dalla Corte dei Conti, sezione regionale di controllo della Lombardia, che considera le **progressioni orizzontali** comprese nelle "progressioni di carriera comunque

denominate", che, in applicazione dell'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010, **producono** nel triennio 2011 - 2013 effetti **esclusivamente giuridici e non economici**, oppure ritenga che le stesse progressioni siano egualmente precluse per il medesimo triennio dal disposto del comma 1, dello stesso art. 9, che prevede che il **trattamento economico ordinariamente spettante**, compreso quello accessorio, nel periodo indicato **non possa superare quello del 2010**, oltre, ovviamente a non destinare per il 2013 alcuna risorsa per l'applicazione dell'istituto in parola, conviene di corrispondere il trattamento economico relativo alla progressione orizzontale di cui al presente articolo con **decorrenza 1° gennaio 2014**.

Art. 30

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE E DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AGLI INCENTIVI DELLA PRODUTTIVITÀ E AL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Il fondo è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo, produttivo e qualitativo dell'attività dell'Ente ed a compensare il personale per il raggiungimento degli incrementi di produttività.

Le risorse destinate alla produttività saranno distribuite come segue:

- a. 50% per compensare la produttività di sistema;
- b. 50% in relazione agli obiettivi di settore e/o progetti speciali.

A ciascun Settore sarà assegnato un budget complessivo da suddividere, in base alle percentuali indicate, per ciascuna delle destinazioni di cui sopra.

Il premio di produttività sarà erogato, in un'unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno successivo previa certificazione del servizio di controllo interno circa il livello di conseguimento degli obiettivi.

Il premio non compete ai dipendenti ai quali, nel corso dell'anno di riferimento, siano state applicate le sanzioni disciplinari del licenziamento con preavviso e del licenziamento senza preavviso. In caso di irrogazione di altre sanzioni disciplinari se ne terrà conto nel sistema di valutazione.

Il premio è proporzionalmente ridotto in ragione delle assenze dal servizio e non compete al personale assunto a tempo indeterminato che abbia meno di 100 giorni di presenza effettiva in servizio nell'anno.

Le sole assenze dal servizio effettuate per le motivazioni sotto elencate non comportano la decurtazione del premio:

- a) congedo di maternità e parentali di cui al D. Lgs. 151/2001;
- b) permessi concessi ai sensi della legge 104/1992;
- c) permessi retribuiti per lutto familiare;
- d) permessi retribuiti per testimonianze e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- e) permessi di cui all'art. 4 co. 1 della legge 53/2000;
- f) permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L.52/01;
- g) assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 194/01;
- h) permessi di cui all'art. 21 co.2 del CCNL 6/7/95 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica.

Le economie realizzate andranno ad incrementare il premio del personale dello stesso settore.

Resta inteso che ferie, recupero di lavoro straordinario e trasferte non sono da considerare assenza dal servizio.

SISTEMA DI VALUTAZIONE

Per la valutazione della performance trova applicazione il Regolamento approvato con delibera di Giunta Municipale n. 157 del 31/12/2010.

Art. 31

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

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può **avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi** o, alle condizioni previste, **mediante contratti individuali**. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale". Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale **previste da specifiche disposizioni di legge**, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia **disciplinato dal presente contratto**.

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

2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla **progettazione di opere pubbliche**, agli accertamenti di contrasto **all'evasione ICI, all'avvocatura interna**, alle **rilevazioni statistiche** in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla **sicurezza urbana e alla sicurezza stradale** o a progetti di potenziamento dei **servizi notturni e di prevenzione** delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada,

non sono quantificati nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 sia perché le stesse derogano al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, sia perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse **non vengono computate nel calcolo delle spese del personale**, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma *2bis* del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale sono quindi **determinate a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate** per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui all'allegato B del presente CCDI che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Art. 32

**Risorse destinate ai messi notificatori 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 60% del **rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria** sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei **messi notificatori**.
2. Ad ogni 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: € 1.360,54

Art. 33

**Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse
umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione**

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 pari ad € 198.103,48 risulta, pertanto, per l'anno 2013 così ripartito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per attività disagiate.	€ 1.960,00
Indennità di turno.	€ 50.500,00
Indennità di rischio.	€ 1.153,00
Indennità di reperibilità.	€ 17.000,00
Indennità di maneggio valori.	€ 1.600,00
Indennità per orario ordinario festivo, notturno ed festivo-notturno.	€ 19.000,00
Compenso per particolari responsabilità	€ 744,00
Compenso per specifiche responsabilità	€ 61.700,00
Compenso per centralinista non vedente	€ 993,00
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso.	€ -----
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 32.765,47
Straordinario	€ 43.453,48
TOTALE	€230.868,95

3. Le **somme non utilizzate** o **non attribuite** con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 2004 .

4. La disposizione di cui al comma precedente **non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati** che per le ragioni indicate al precedente art. 31 non sono dettagliatamente quantificate nella

costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

TITOLO VII°

Disposizioni finali

Art. 34

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

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

I rappresentanti delle 00.88. territoriali di comparto:
