C i t t à d i M a r i g l i a n o

(Provincia di Napoli)

COPIA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

xiv. 48 del 07.12.2015

OGGETTO: **Contratto collettivo decentrato personale dipendente - anno 2015 - parte economica. ESEGUIBILE.**

L'anno 2015 il giorno sette del mese di dicembre alle ore 13.00 nella sala delle adunanze della casa Comunale, la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge e presieduta dal SINDACO avv. Antonio Carpino, si è riunita con i seguenti Assessori:

COGNOME E NOME	PRESENTI	ASSENTI
LO SAPIO ALFONSO – Vice Sindaco	X	
COPPOLA RAFFAELE	X	
DE ROSA ASSUNTA	X	
NAPOLITANO GIUSEPPE	X	
NAPPI ROSA		X
SODANO MARIA LUISA	X	

Con la partecipazione del Segretario Generale dott. ssa Enza Fontana, con le funzioni di cui all'art.97 comma 2 del TUEL 267/2000.

Il SINDACO, avv. Antonio Carpino, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta del Sindaco;

Vista la proposta di delibera;

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

Ad unanimità di voti espressi favorevolmente per alzata di mano;

DELIBERA

Approvare, come ad ogni effetto approva, l'allegata proposta di deliberazione che forma parte integrante e sostanziale della presente;

Dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134 comma 4 del TUEL 267/00.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO **IL SEGRETARIO GENERALE**

F.TO avv. Antonio Carpino **F.TO dott.ssa Enza Fontana**

Per copia conforme all'originale

Marigliano __10.12.2015_____

IL RESPONSABILE SETTORE VII

Dott. Antonio Del Giudice

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 _10.12.2015_____ come prescritto dall'art.124, comma 1, T.U. n.267/2000 (N. REG. PUBBLICAZ.)
- E' trasmessa in elenco, contestualmente all'affissione all'Albo, ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art.125 del T.U. n.267/2000.

Marigliano, _10.12.2015_____

f.to Il messo comunale F.TO IL RESPONSABILE SETTORE VII

dott. Antonio Del Giudice

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 Antonio Del Giudice

C i t t à d i M a r i g l i a n o

(Provincia di Napoli)

Settore II
Responsabile istr. dir. Angelo Buonincontri

OGGETTO: Contratto collettivo decentrato personale dipendente – anno 2015 – parte economica.

PARERE in ordine alla regolarità tecnica:

Si esprime parere FAVOREVOLE, ai sensi dell'art. 49 del TUEL 267 del 18.08.2000 per quanto di competenza.

f.to IL RESPONSABILE SETTORE II
istr. dir. Angelo Buonincontri

PARERE in ordine alla regolarità contabile:

Si esprime parere FAVOREVOLE, ai sensi dell'art. 49 del TUEL 267 del 18.08.2000 per quanto di competenza.

f.to IL RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO
dott. Pier Paolo Mancaniello

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

del personale dipendente del Comune di Marigliano

anno 2015 – parte economica

premesso che con delibera di Giunta Municipale n. 89 del 30/12/2013 è stato approvato il contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente per il triennio 2013 – 2015;

che la ripartizione annuale delle risorse del fondo destinate al salario accessorio sono sottoposte alla riquantificazione annuale ed al relativo riparto;

considerato che nell'anno corrente non ci sono state modifiche nell'organizzazione dei servizi trovano conferma gli stessi istituti contrattuali dell'anno precedente;

Tanto premesso

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, Segretario Generale Enza Fontana

La delegazione di parte Sindacale composta dai rappresentanti:

GUERCIA CARLO

CASCELLA ANGELO

ESPOSITO CARLO

PASQUALE CERCIELLO

GAETANO LUIGI

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. anno 2015 parte economica del personale dipendente del Comune di Marigliano

TITOLO I°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 1

Premessa

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 e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

1. 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.

1. 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.

2. le parti concordano che per quanto attiene alle indennità fisse e ricorrenti, previa relazione del responsabile del settore, è possibile procedere alle liquidazioni.

RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE

Per l'anno 2014 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 **€ 244.463,00** di cui **€ 196.635,86** aventi natura stabile ed **€ 47.827,14** aventi natura variabile, comprensivi delle economie anno precedente 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 2015 le risorse vengono ripartite fra i vari istituti come riportato nell'art.15.

Art. 2

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, B e C 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. 3

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'avvicendarsi 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. 4

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. 5

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

I turni giornalieri di reperibilità sono i seguenti:

- Settore Polizia Municipale: 2 unità ;
- Personale Tecnico: 2 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. 6

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, Servizi Sociali, 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 . 7

xv.

xvi. **SERVIZIO GIORNO FESTIVO-TRATTAMENTO.**

1) Al dipendente che per particolari esigenze di sevizio 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).

Art. 8

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. 9

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.

xvii. Numero unità interessate: 3.

Art. 10

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 avvicendata 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:

TURNI	*INIZIO*	*FINE*
1° Turno	*08,00*	*14,00*
2° Turno	*14,00*	*20,00*

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 avvicendata 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*
	Dal lunedì al venerdì	
1° Turno	*07,30*	*14,42*
2° Turno	*14,30*	*21,00*
	sabato	
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. 11

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per il **triennio 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 **Al alla A5;**
   - per la categoria B dalla posizione **B1 alla B7** e dalla posizione **B3 a B7;**
   - per la categoria C dalla posizione **Cl 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^ 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 2015** 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 2016.**

Art. 12

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

xviii. 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 quali-quantitativo 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 maggio dell'anno successivo previa certificazione 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. 13

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.**

1. 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. 14

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.

1. Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari per il corrente anno a: € 3.779,29

Art. 15

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

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 del14.9.2000 pari ad € 196.091,51 risulta, pertanto, per l'anno 2015 così ripartito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per attività disagiate.	€ 990,00
Indennità di turno.	€ 55.000,00
Indennità di rischio.	€ 990,00
Indennità di reperibilità.	€ 15.000,00
Indennità di maneggio valori.	€ 2.410,00
Indennità per orario ordinario festivo, notturno ed festivo-notturno.	€ 21.700,00
Compenso per particolari responsabilità	€ 900,00
Compenso per specifiche responsabilità	€ 68.000,00
Compenso per centralinista non vedente	€ 1.100,00
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso.	€ ----------
Indennità per lavoro festivo	€ 500,00
Incentivazione per miglioramento dei servizi (performance individuale)	€ 47.827,14
TOTALE	**€ 214.417,14**
Economia risorse parte stabile	€ 30.045,86
Economia risorse parte variabile	€ ---,--
Lettera K	**€ 39.207,12**

Straordinario	**€**	**49.994,00**
TOTALE	**€**	**333.664,12**

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 .

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.

Art. 16

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

_____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U. _____

_____

_____

_____

I rappresentanti delle 00.88. territoriali di comparto:

_____

_____

_____