

COMUNE DI LASTA A SIGNA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013-2015 (a contenuto normativo) per il personale delle categorie

Oggi, 16 gennaio 2015

A seguito di esperimento delle procedure di controllo previste: dall'art. 5, comma 3 del CCNL comparto Regioni - Autonomie Locali del 01/04/1999 e dall'art. 40bis, del D.Lgs 165 del 30-03-2001, sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e sul rispetto dei vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione del trattamento economico accessorio;

vista l'autorizzazione alla sottoscrizione espressa dalla Giunta Comunale con la deliberazione n. 2 del 16/01/2015;

le delegazioni trattanti di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 01-04-1999 nelle persone di:

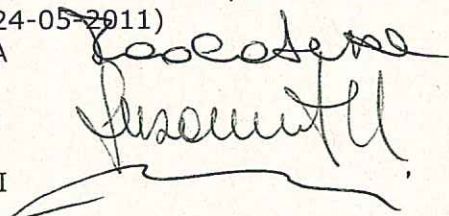
- per la parte pubblica (delibera G.C. n. 93 del 24-05-2011)

Presidente

PAOLA ANZILOTTA

SUSANNA TADDEI

CESARE BACCETTI



- per le R.S.U.

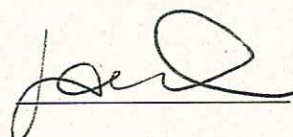
GIACOMO BARTOLINI

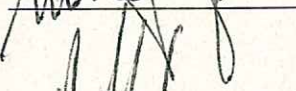
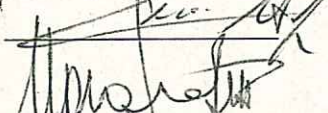
ELENA FALLENI

FRANCESCO PIERAGNOLI

STEFANO GIOVANNINI

MARCO SERAFINI





- per le OO.SS.

FP CGIL

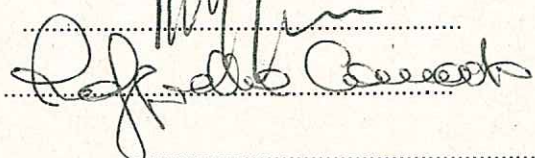
ROBERTO MAZZI

CISL FP

RAFFAELLA COMODO

UIL FPL

.....



sottoscrivono l'allegato Accordo Decentrato Integrativo del personale delle Categorie avente ad oggetto il **Contratto Decentrato Integrativo 2013-2015 (a contenuto normativo) per il personale non Responsabile di Area.**

Indice

Premessa

- Art. 1 - Campo di applicazione e durata
- Art. 2 - Obiettivi
- Art. 3 - Criteri per la destinazione delle risorse decentrate
- Art. 4 - Sistemi di incentivazione al merito ed all'incremento di produttività
- Art. 5 - Criteri integrativi per la progressione economica all'interno della categoria
- Art. 6 - Indennità per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità
- Art. 7 - Compensi per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
- Art. 8 - Banca delle ore
- Art. 9 - Fondo per l'erogazione delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori e disagio
- Art. 10 - Indennità di turno
- Art. 11 - Indennità di rischio
- Art. 12 - Indennità di reperibilità
- Art. 13 - Indennità di maneggio valori
- Art. 14 - Indennità di disagio
- Art. 15 - Compensi messi notificatori
- Art. 16 - Compensi particolari destinati al personale docente dei servizi educativi
- Art. 17 - Altri istituti incentivanti previsti da specifiche norme di legge
- Art. 18 - Servizi pubblici essenziali: contingenti di personale
- Art. 19 - Lavoratori turnisti
- Art. 20 - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Art. 21 - Pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo, contro le discriminazioni.
- Art. 22 - Interpretazione autentica

Allegati

Tabella A - Contingenti per i Servizi pubblici Essenziali

Tabella B - Indennità di rischio

Premessa

1. L'Amministrazione Comunale e le Organizzazioni Sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità, riconoscono che le relazioni sindacali e la contrattazione decentrata integrativa, agendo direttamente su: miglioramento delle condizioni di lavoro, valorizzazione delle risorse umane e crescita professionale, hanno un ruolo fondamentale nelle politiche di sviluppo e ottimizzazione quali-quantitativa dei servizi erogati alla collettività.
2. Il confronto fra le parti, garantito attraverso il ricorso agli istituti del sistema delle relazioni sindacali previsti dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, è garanzia per l'equilibrato sviluppo delle risorse umane.

Art. 1 - Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (d'ora in avanti "CCDI" o "contratto") si applica a tutto il personale non Responsabile di Area del Comune di Lasta a Signa, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale.
2. Il presente contratto è applicato dal giorno successivo alla data di stipula e si riferisce al periodo successivo al 31 dicembre 2012 e fino al 31 dicembre 2015. Eventuali norme di legge o di contratto nazionale sopravvenute con quanto qui disciplinato determinano l'automatica cessazione dell'efficacia delle clausole del contratto integrativo con esse incompatibili.
3. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
4. Nel presente CCDI sono disciplinati solo gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di negoziazione dal contratto nazionale e compatibili con il vigente quadro legislativo.
5. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

6. L'Amministrazione comunale si impegna a diffondere copia del presente CCDI a tutto il personale dipendente in servizio nonché, a darne copia al personale neo-assunto in sede di firma del contratto individuale di lavoro.

Art. 2 - Obiettivi

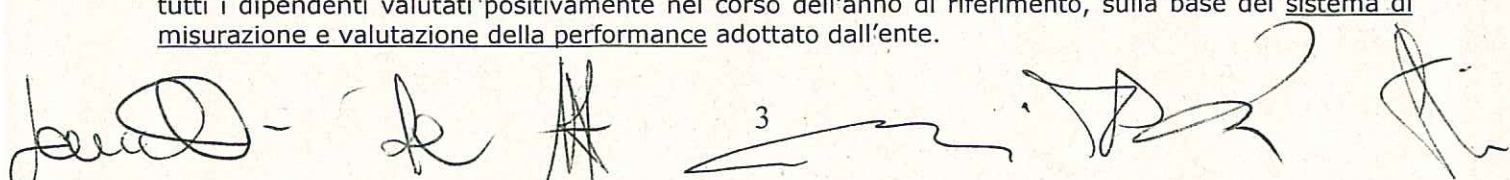
1. Il presente contratto riconosce nel sistema di relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della pubblica amministrazione.
2. Le parti ritengono di dover perseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi e del relativo accrescimento della loro efficienza ed efficacia e individuano nello sviluppo e nella valorizzazione professionale dei dipendenti uno dei principali fattori per la realizzazione di tale processo. Ritengono altresì che, nel rispetto della distinzione dei ruoli e della responsabilità dell'Amministrazione e delle Organizzazioni Sindacali, il confronto e la partecipazione sulle tematiche di comune interesse possano contribuire al buon andamento gestionale dell'Ente e a conseguire il miglioramento della qualità dei servizi.
3. Il confronto deve portare alla realizzazione della massima trasparenza ed efficacia dei rapporti allo scopo di consentire un ruolo partecipe e consapevole delle Organizzazioni Sindacali in occasione dei processi di innovazione e di ristrutturazione organizzativa.
4. Al riguardo, contribuiscono a realizzare tale coinvolgimento e partecipazione, la costituzione di tutti gli Osservatori, i Comitati e le Commissioni, previsti dal CCNL, che rappresentano lo strumento di sostegno e sviluppo dei processi partecipativi.
5. Il presente contratto offre a tutti i lavoratori indipendentemente dalla posizione assunta e dal ruolo ricoperto nell'organizzazione, la possibilità di poter partecipare ad un programma di sviluppo professionale, formativo ed economico, secondo le forme ed i criteri di seguito riportati.

Art. 3 - Criteri generali per la destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa sono individuate e determinate annualmente dall'Ente, secondo la previsione degli articoli 31 e 32 del CCNL 22 gennaio 2004 e loro successive modifiche ed integrazioni, nonché nel rispetto delle disposizioni legislative intervenute in materia. Compatibilmente con i vincoli di bilancio e gli strumenti di programmazione economica e finanziaria, nella costituzione annuale del Fondo per il Salario Accessorio l'Ente distingue le risorse in: *risorse stabili e risorse variabili*.
2. Le risorse decentrate stabili sono in primo luogo destinate, secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo.
3. Le risorse decentrate variabili sono destinate, secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di variabilità e discontinuità nel tempo.
4. Le risorse stabili destinate agli istituti richiamati al comma 2, non utilizzate nell'anno di riferimento per il fine previsto, incrementano le risorse dell'anno successivo destinate alla performance collettiva; mentre le risorse variabili di cui al comma 3, non utilizzate nell'anno di riferimento per il fine previsto, costituiscono economie di bilancio per l'Ente, con esclusione di quelle provenienti da risparmi sul Fondo del lavoro straordinario o da economie di anni precedenti riassegnate.
5. Le somme derivanti dalle economie sul lavoro straordinario, accertate a consuntivo, sono destinate alle risorse decentrate per l'anno successivo destinate alla performance collettiva.

Art. 4 - Sistemi di incentivazione al merito ed all'incremento di produttività

1. Gli strumenti incentivanti legati all'incremento della produttività sono individuati con gli atti generali con cui l'Ente individua gli strumenti per l'impostazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e sono di due tipi: a) premialità legata alla *performance annuale*; b) premialità legata a *specifici progetti* anche pluriennali.
2. Alla premialità, sia legata alla performance annuale che a quella legata a specifici progetti, accedono tutti i dipendenti valutati positivamente nel corso dell'anno di riferimento, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. In the center, there is a handwritten number '3'.

3. La premialità legata a *specifici progetti*, anche attraverso l'attivazione di Unità di progetto intersettoriali, viene attivata con riferimento a progetti finalizzati al raggiungimento di particolari obiettivi approvati, di norma in occasione della programmazione operativa dell'Ente, su proposta del Responsabile di Area competente, con specifico provvedimento dall'organo politico di vertice dell'Ente e validati dall'Organismo di Valutazione. Tali progetti sono sviluppati nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale tipologia di incentivazione con la contrattazione decentrata. Nel progetto sono individuati: gli obiettivi, le finalità, i tempi di realizzazione, i benefici qualitativi e quantitativi del progetto. Sono inoltre pre-determinati i criteri e i parametri utilizzati per la misurazione del grado di realizzazione del progetto nonché i nominativi dei soggetti coinvolti che partecipano al progetto e che hanno accesso alla premialità. L'erogazione degli incentivi è preceduta dalla certificazione dei risultati da parte del Responsabile di Area proponente e dal successivo esame dei risultati conseguiti da parte dell'Organismo di Valutazione.
4. I progetti e l'obiettivo dovranno essere analiticamente e preventivamente comunicati in forma scritta ai dipendenti interessati.
5. Gli obiettivi ed i progetti sono monitorati contestualmente alle verifiche di PEG o ai diversi stati di avanzamento ivi previsti, dandone comunicazione ai dipendenti interessati.
6. Le schede dei progetti e degli obiettivi saranno pubblicate sull'intranet dell'Ente.

Art. 5 - Criteri integrativi per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria

1. Le parti concordano nell'individuare requisiti e criteri sulla base dei quali definire il sistema per l'attribuzione delle PEO, che con stabilità e continuità, possa rappresentare per tutti i dipendenti un'opportunità di crescita economico-professionale.
2. Le parti prendono pertanto reciproco impegno ad introdurre dall'anno 2015 una metodologia di valutazione fondata sui principi di selettività, merito e gradualità.

Art. 6 - Indennità per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità

Le indennità di responsabilità indennizzate sono individuate come segue:

- a) responsabile di servizio, ai sensi del vigente regolamento di organizzazione;
- b) responsabili di servizio con funzioni vicarie del titolare di Area/Staff/P.O., ai sensi del vigente regolamento di organizzazione.

a) Indennità Responsabilità servizio .

Le indennità in oggetto, sono attribuite in maniera differenziata in base ad idonea **pesatura organizzativa dei singoli servizi**, secondo i seguenti fattori di valutazione, con relative declaratorie, ed i relativi punteggi:

Fattori valutazione	PUNTI 1	PUNTI 2	PUNTI 3
I Risorse umane	< 5	5-10	> 10
II Risorse finanziarie	< € 250.000	250-1.000.000	> € 1.000.000
III Risorse strumentali	basse	medie	alte
IV Articolazione organizzativa	bassa	media	alta
V Complessità - Innovazione	bassa	media	alta

La scala di punteggio da utilizzare è pertanto espressa in **15/15**.

I fattori di valutazione sono definiti come segue:

I) RISORSE UMANE: è il totale delle risorse umane assegnate al servizio (personale dipendente di ruolo e non di ruolo e/o contratti progetto e/o collaborazioni di servizio).

II) RISORSE FINANZIARIE: è il totale delle risorse finanziarie assegnate dal PEG al servizio (entrate - uscite).

III) RISORSE STRUMENTALI: è il complesso di strutture - locali, strumentazioni tecniche ed attrezzature tecnologiche gestite o allocate nel servizio.

IV) ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA: è rappresentata soprattutto dal numero e dalla complessità delle articolazioni organizzative e/o uffici all'interno del servizio.

V) COMPLESSITÀ E INNOVAZIONE: è rappresentata dalla complessità professionale e/o strategica del servizio, dalle responsabilità giuridiche interne ed esterne, dalla innovazione organizzativa promossa dal servizio stesso.

In relazione ai seguenti fattori di valutazione, si specifica quanto segue.

RISORSE STRUMENTALI

[Handwritten signatures and marks]

La graduazione di punteggio per il presente fattore è articolata come segue.

Il semplice luogo di lavoro e le attrezzature strumentali di base coincidono con il livello di base responsabilità cui non è attribuibile alcun punteggio.

Per il resto vale quanto segue:

BASSO (punti 1) - Quando il livello di responsabilità del servizio implica una sovrintendenza, un monitoraggio ed un controllo su ulteriori ambienti di lavoro o di prestazione di servizi e su ulteriori apparecchiature o mezzi strumentali complessi.

MEDIO (punti 2) - Quando il livello di responsabilità del servizio implica una sovrintendenza, un monitoraggio ed un controllo su ulteriori ambienti di lavoro o di prestazione di servizi (da 2 a 3) e su ulteriori apparecchiature o mezzi strumentali complessi (da 2 a 3)

ALTO (punti 3) - Quando il livello di responsabilità del servizio implica una sovrintendenza, un monitoraggio ed un controllo su ulteriori ambienti di lavoro o di prestazione di servizi (oltre 3) e su ulteriori apparecchiature o mezzi strumentali complessi (oltre 3)

Ai soli fini della pesatura prevista dal presente accordo si stabilisce come criteri generali che:

a) L'unità organizzativa semplice è composta da un gruppo di persone che svolgono le proprie competenze con specifiche ed autonome linee di attività. Essa non può essere configurata e rilevare nel caso di unica unità di personale che svolge una o più mansioni attribuite.

b) L'unità organizzativa complessa è composta da un gruppo di persone superiore a 10, con professionalità e competenze differenziate, che svolgono le proprie competenze con specifiche ed autonome linee di attività.

Pertanto la graduazione di punteggio per il presente fattore è articolata come segue:

BASSO (punti 1) - Quando il livello di responsabilità del servizio implica una articolazione di almeno una unità organizzativa con specifiche ed autonome linee di attività

MEDIO (punti 2) - Quando il livello di responsabilità del servizio implica una articolazione ulteriori unità organizzative (da 2 a 3) con specifiche ed autonome linee di attività

ALTO (punti 3) - Quando il livello di responsabilità del servizio implica una articolazione di oltre tre unità organizzative con specifiche ed autonome linee di attività o in presenza di unità organizzative di tipo complesso di almeno 10 unità di personale con professionalità e competenze differenziate.

La pesatura organizzativa è articolata, a fini retributivi, in tre fasce di merito cui corrisponde il rispettivo importo indennitario, come segue:

FASCIA	PUNTEGGIO	INDENNITÀ ATTRIBUITA
FASCIA A)	sino a 10 punti	€ 1.000
FASCIA B)	da 11 a 14 punti	€ 1.500
FASCIA C)	punti 15	€ 2.000

Nel caso in cui un responsabile di servizio abbia la responsabilità "ad interim" di altri servizi all'interno dell'area/staff di competenza, nella valutazione e pesatura delle responsabilità si sommano le caratteristiche dei servizi nel complesso assegnati e si assegna il responsabile nella fascia di riferimento corrispondente.

La pesatura dei servizi e l'attribuzione degli stessi a ciascuna fascia retributiva è effettuata dai competenti organi, anche straordinari, dell'Ente in base all'ordinamento generale ed interno vigente.

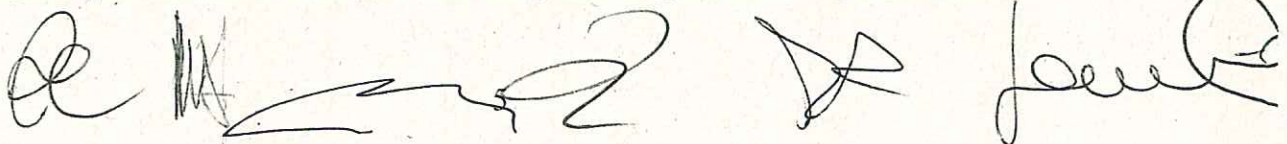
b) Indennità funzioni vicarie

Nel caso in cui il responsabile di servizio sia incaricato anche delle funzioni vicarie di responsabile di Area/Staff al medesimo spetta un'ulteriore indennità onnicomprensiva annua di € 500,00, così come meglio evidenziato nel prospetto di sintesi.

FASCIA PUNTEGGIO	INDENNITÀ	INDENNITÀ CON FUNZIONI VICARIE
FASCIA A)	sino a 10 punti	€ 1.500
FASCIA B)	da 11 a 14 punti	€ 2.000
FASCIA C)	punti 15	€ 2.500

Per funzioni vicarie si intende l'attribuzione al responsabile di servizio, con atto formale, delle funzioni di sostituzione del titolare di Area/Staff/P.O. in caso di assenza temporanea del titolare, in base a quanto previsto dal vigente art. 23 del regolamento di organizzazione.

Art. 7 - Compensi per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità



1. Al fine dell'applicazione del 2° comma, lett. i) dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 (integrato con l'art. 36 del CCNL 22.1.2004) si individuano le figure e le responsabilità cui compete l'indennità annua lorda rispettivamente indicata:
 - Funzioni di Ufficiali di stato civile, di anagrafe ed Ufficiale elettorale attribuite con atto formale: € 300,00;
 - Compiti di responsabilità affidati agli addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico in possesso dei requisiti di cui all'art. 4 della Legge 07/06/2000 n. 150, € 300,00;
 - Responsabilità formalmente attribuite per il servizio di protezione civile € 300,00;
 - Archivista informatico € 300,00.
2. Con atto del Responsabile di Area del Personale viene effettuata la ricognizione degli aventi diritto.
3. L'indennità non è cumulabile con la retribuzione di servizio né con le altre indennità di cui all'art. 6 se assegnate per la stessa tipologia di lavoro o responsabilità. La stessa viene corrisposta mensilmente in misura fissa ed è riproporzionata in caso di rapporti di lavoro part-time.
4. Le attività di cui trattasi devono essere svolte in via continuativa e non occasionale.

Art. 8 - Banca delle ore

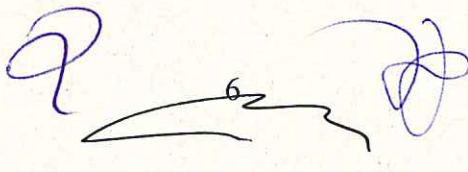
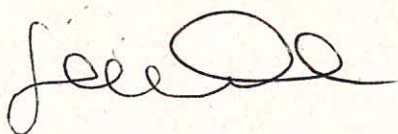
1. Le parti concordano nel prevedere l'istituzione della "Banca delle ore" ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14/09/2000 al fine di consentire al personale di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle ore di lavoro straordinario svolto.
2. Le parti si riservano di predisporre e verificare le modalità di funzionamento dell'istituto dall'anno 2015.

Art. 9 - Fondo per l'erogazione delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori e disagio - principi generali

1. Il "Fondo per le indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori e disagio" è finalizzato alla remunerazione di compiti e/o situazioni che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, così come definiti nella vigente normativa contrattuale.
2. Compete ai Responsabili di Area, nell'esercizio dei poteri di organizzazione ad essi riconosciuti e fermo restando il rispetto della vigente normativa contrattuale, individuare il personale da adibire ai compiti di cui al comma 1.
3. L'erogazione delle indennità è in ogni caso legata all'effettiva sussistenza dei presupposti che ne sono alla base con l'esclusione di qualsiasi forma di mantenimento illimitato o di forfettizzazione: il successivo mancare dei presupposti delle indennità fa venire meno il diritto alla fruizione delle stesse.
4. Le indennità in parola sono liquidate, previa autorizzazione dei Responsabili di Area allo svolgimento delle attività legittimanti l'erogazione delle stesse per il personale ad essi assegnato.
5. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
6. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
7. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
8. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
9. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, all'inizio di ogni anno, a cura del competente Responsabile, a seguito della Conferenza dei Responsabili di Servizio.
10. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente *rapportati alle percentuali di part-time* e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 10 - Indennità di turno

1. L'Amministrazione individua le attività ed i servizi in cui è necessario organizzare un orario di lavoro con turnazione.



2. In base alle vigenti norme del C.C.N.L., l'attribuzione dell'indennità di turno è assicurata nei confronti del personale operante nei Servizi di cui al punto precedente che effettivamente svolge orario di lavoro turnificato.
3. L'indennità prevista viene liquidata, previa autorizzazione dei Responsabili di Area, per il personale ad essi assegnato e per l'effettiva durata della prestazione in turno.
4. L'indennità in parola è attribuita per il tempo effettivamente svolto nel rispettivo turno di lavoro.

Art. 11 - Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio compete ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale e che in questa Amministrazione sono identificate così come risultano nell'allegata Tabella B.
2. Detta indennità viene corrisposta mensilmente, ai dipendenti che svolgono attività rientranti nelle tipologie di cui al comma 1 del presente articolo, nella misura di € 20.66 prevista dal C.C.N.L. e proporzionalmente ai giorni di effettiva prestazione lavorativa.
3. L'indennità è liquidata previa autorizzazione dei Responsabili di Area per il personale ad essi assegnato.

Art. 12 - Indennità di reperibilità

1. L'Amministrazione individua le attività ed i servizi soggetti a reperibilità nonché la relativa fascia oraria di copertura, nell'ambito delle prerogative di organizzazione dei servizi.
2. Nell'ambito di tali servizi, l'erogazione dell'indennità in parola sarà limitata al personale avente diritto in base alla vigente normativa.
3. Per la disciplina di tale indennità si richiama la vigente normativa contrattuale.
4. L'indennità è liquidata previa autorizzazione dei Responsabili di Area per il personale ad essi assegnato.
5. I servizi attualmente interessati sono:
 - protezione civile (personale tecnico e vigilanza);
 - interventi d'urgenza sul territorio (personale tecnico e vigilanza);;
 - servizio scolastico in continuità (autisti scuolabus).

Art. 13 - Indennità di maneggio valori

1. L'indennità di cui trattasi è erogata al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (costituiti da denaro contante o altri titoli al portatore) per un valore medio mensile pari o superiore Euro 500,00.
2. L'ammontare dell'indennità di maneggio valori viene corrisposta per ogni giorno di effettiva presenza nei servizi di cui al primo comma nelle seguenti misure, con decorrenza dalla sottoscrizione del presente accordo:

Valore medio mensile - Euro	Indennità giornaliera - Euro	Funzioni interessate
da Euro 516,46 fino a Euro 1.032,91	€ 0,516	Economo, servizi stato civile e demografici
da Euro 1.032,92 fino a Euro 1.549,37	€ 1,033	
da Euro 1.549,38,00 e oltre	€ 1,549	

3. La quantità di denaro di cui al comma precedente si riferisce al singolo dipendente e non alle somme complessivamente trattate dall'ufficio ove questo presta servizio.
4. L'indennità è liquidata previa autorizzazione dei Responsabili di Area per il personale ad essi assegnato.



Art. 14 - Indennità di disagio

1. Le parti concordano di istituire dall'anno 2015 una specifica indennità di disagio per il personale impegnato nelle celebrazioni dei matrimoni nei giorni festivi.
2. Detta indennità viene corrisposta mensilmente, ai dipendenti che svolgono attività rientranti nelle tipologie di cui al comma 1 del presente articolo, nella misura di 30 € mensili e proporzionalmente ai giorni di effettiva prestazione lavorativa.
3. L'indennità è liquidata previa autorizzazione dei Responsabili di Area per il personale ad essi assegnato.

Art. 15 - Compensi messi notificatori

1. In relazione alla previsione di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000 la misura della quota parte del rimborso dei diritti di notifica di atti dell'Amministrazione finanziaria, finalizzata all'erogazione di compensi incentivanti in favore del personale che svolge la funzione di messo notificatore è stabilita dall'Amministrazione Comunale, previo informazione preventiva e confronto fra le parti. Ad oggi tale misura è pari al 40% delle entrate accertate. Dette incentivazioni sono destinate al Fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999 e sono erogate in favore del personale che svolge l'attività di messo notificatore in ragione dell'effettiva partecipazione alle attività, previa certificazione del Responsabile di Area cui detto personale è assegnato.

Art. 16 - Compensi particolari destinati al personale docente dei servizi educativi

1. In considerazione della particolare attività svolta dal personale docente che opera presso i servizi educativi, le parti concordano nel dover dare applicazione a quanto previsto dagli articoli 30 e 31 del C.C.N.L. del 14/09/2000.
2. In relazione alle ulteriori attività che il personale docente è chiamato a svolgere, rispetto alle attività ordinarie definite con il calendario scolastico, viene corrisposto un incentivo economico come di seguito determinato.
3. Per lo svolgimento di attività ulteriori, in rapporto con i bambini, nel mese di luglio, oltre il normale calendario di apertura dei servizi educativi comunali :
 - €uro 114 settimanali al personale docente (educatori asilo nido);
4. I suddetti incentivi sono dovuti esclusivamente al personale in servizio e in rapporto all'effettiva presenza in servizio. Non sono incentivabili le assenze a qualsiasi titolo.
5. L'erogazione dei suddetti importi avviene previa certificazione del Responsabile di Area cui detto personale è assegnato.

Art. 17 -Compensi finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultato previsti da specifiche disposizioni di legge

1. L' art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferisce alle seguenti voci:
 - a) Incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006)
 - b) Incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006)
 - d) Recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997);
2. L'art. 43 Legge 449/97 - Proventi da sponsorizzazioni e derivanti da convenzioni si riferisce:
 - a) Proventi da sponsorizzazioni;
 - b) Proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
3. Piani di razionalizzazione ex art. 16, comma 5 DL 98/2011.

Art. 18 - Disciplina del premio di efficienza

1. Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a

- premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.
2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Responsabile propone alla Giunta la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
 - l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio
 - la quantificazione dell'entità del risparmio previsto
 - la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3)
 - i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individualeLa parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.
 3. Il Responsabile valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi disciplinante la premialità.
 4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Responsabile ed è validato dal Nucleo di Valutazione.

Art. 19- Servizi pubblici essenziali: contingenti di personale

In applicazione degli artt. 1 e 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni - Autonomie locali del 19/9/2002 e dell'art. 2 c. 6 del CCQN del 7/8/1998, sono individuati i servizi pubblici da considerarsi essenziali, per i quali deve essere quindi assicurata la continuità delle prestazioni lavorative, con i relativi contingenti di personale esonerati. Tale elencazione è contenuta nell'allegata Tabella A.

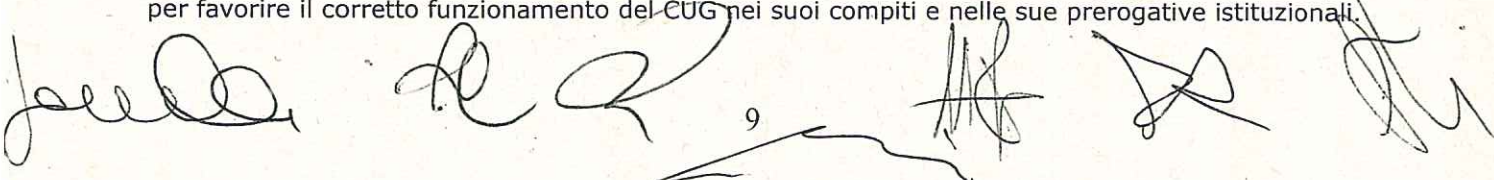
L'individuazione concreta del personale di cui alla sopra citata Tabella A è effettuata dal Responsabile di Area competente privilegiando criteri di volontarietà e di rotazione.

Art. 20 - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione, ai fini della tutela della salute dei lavoratori e della sicurezza dei luoghi di lavoro, è impegnata a garantire la corretta applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008.
2. L'Amministrazione, insieme alle RSU, si impegna a garantire e ad assicurare le procedure di elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e ad assicurare idonee ed adeguate condizioni (accesso ai luoghi di lavoro, formazione specifica, partecipazione alle attività del Servizio di prevenzione protezione) per svolgere le funzioni loro attribuite dalla Legge.
3. Al rappresentante per la sicurezza viene assicurata adeguata formazione in materia di salute e sicurezza sia con riferimento alla normativa nazionale che ai rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza.
4. L'Amministrazione provvede altresì ad organizzare e garantire le attività formative specifiche in materia di sicurezza e di salute e dei rischi per tutto il personale dipendente, per i preposti, per i Responsabili di Area per la sicurezza e per i datori di lavoro.
5. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione.
6. L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 21 - Pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo, contro le discriminazioni.

1. Le parti condividono l'obiettivo di un riequilibrio di genere, di valorizzazione del benessere lavorativo e della lotta contro le discriminazioni ed in questo senso iscrivono l'applicazione contrattuale come importante passaggio per la realizzazione dei su indicati obiettivi.
2. Le parti concordano sui contenuti generali di cui all'art. 19 del CCNL 14.9.2000 e sulle disposizioni legislative di cui all'art. 21 della L. 183/2010 relative alla costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), nonché sui contenuti delle "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" ai sensi della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011, cui si impegnano ad ottemperare per favorire il corretto funzionamento del CUG nei suoi compiti e nelle sue prerogative istituzionali.

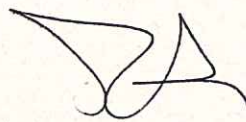
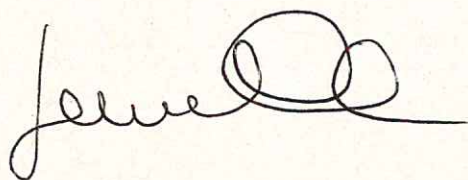


3. In particolare le parti stabiliscono che:

- nel sistema della flessibilità degli orari di lavoro deve essere fatta particolare attenzione ai carichi familiari in relazione agli orari dei servizi sociali e socio-educativi;
- la fruizione del part-time non deve produrre riflessi su percorsi di carriera e mobilità;
- deve essere individuato e corretto ogni meccanismo che possa determinare nelle varie componenti la retribuzione, differenziali salariali tra lavoratori e lavoratrici;
- il rientro delle lavoratrici o dei lavoratori, che sono state assenti per maternità o paternità, potrà essere agevolato anche attraverso l'ausilio della formazione/aggiornamento, qualora l'attività lavorativa cui erano adibite abbia subito trasformazioni;
- le lavoratrici madri devono essere messe in condizione di fruire dei percorsi formativi professionali così come tutti gli altri lavoratori;
- devono essere attivate iniziative informative per la diffusione della cultura di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e per la prevenzione delle molestie sessuali.

Art. 22 - Interpretazione autentica

1. Qualora dovessero insorgere controversie o motivi di interpretazione del presente Contratto, le delegazioni trattanti, come unico organo di interpretazione autentica del presente Contratto, si incontreranno per definire consensualmente il significato delle clausole in questione.



ALLEGATI
AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Tabella A

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI			
Individuazione dei contingenti di personale			
Servizio Essenziale	prestazioni lavorative garantite	n. Dip.	categoria
Stato civile	Raccolta delle registrazioni di nascita e di morte	1	n. 1 dipendente con profilo amministrativo appartenente alle categorie B3, C oppure D in orario di servizio ed in orario di reperibilità.
Servizio elettorale	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali (dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti).		tutto il personale assegnato all'Ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se facente parte di altri Settori.
Polizia municipale	Attività richieste dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività antinfortunistica e di pronto intervento per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza; assistenza al servizio di garanzia della viabilità.	2	n. 1 dipendente appartenente alla categoria D; n. 1 dipendente con profilo di vigilanza appartenenti alla categoria C (per ogni turno di lavoro).
Lavori pubblici e protezione civile	Attività attinenti al servizio di protezione civile, alla rete stradale, fognaria, alle scuole ed immobili di proprietà comunale, piazze, verde pubblico, ecc.	3	n. 1 dipendente con profilo tecnico appartenente alla categoria C o D; n. 1 dipendente con profilo tecnico appartenenti alla categoria B o C e assegnati alla squadra esterna o di cantiere; n. 1 con profilo amministrativo appartenente alla categoria C o D.
Servizio personale e ragioneria	Attività relative all'erogazione degli emolumenti retributivi e degli assegni con funzione di sostentamento, compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge (servizi da garantirsi solo in caso di sciopero proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale e ragioneria, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese).	2	n. 1 dipendente con profilo amministrativo al servizio personale e n. 1 dipendente con profilo amministrativo al servizio ragioneria
SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI			
Individuazione dei contingenti di personale			
SERVIZI EDUCATIVI (asili nido)			
Evento		Prestazioni di lavoro garantite	
Tutte le categorie – intera giornata		Servizio non garantito	
Categorie A e B – intera giornata (personale di supporto)		Servizio non garantito	
Personale addetto al trasporto scolastico – intera giornata		Servizio non garantito	
Personale di supporto, addetto al trasporto scolastico e personale educativo ed insegnante - parte della giornata		Collocazione oraria della manifestazione all'inizio e/o alla fine del turno lavorativo, in modo da garantire la continuità del servizio.	

Tabella B

Prestazioni di lavoro per il cui effettivo svolgimento compete	
l'indennità di rischio	
Prestazioni lavorative di:	esemplificazione dell'attività (rischio)
- Addetto alla segnaletica stradale	Collocamento e rifacimento segnaletica stradale
- Asfaltatore	Asfaltatura e manutenzione stradale
- Autista	Conducente di automezzi, mezzi pesanti, autobus e scuolabus
- Elettricista	Manutenzione ed installazione impianti elettrici
- Fabbro	Taglio metalli, saldature e simili
- Facchino	Movimentazione e traslochi di carichi pesanti
- Falegname	Lavorazione del legno con strumenti meccanici e manuali
- Giardiniere	Taglio erba, potatura piante, sistemazione aree verdi e simili
- Idraulico	Manutenzione ed installazione impianti idraulici e termo-idraulici
- Imbianchino	Imbiancatura e verniciatura e simili
- Magazziniere	Movimentazione carichi pesanti
- Meccanico	Riparazione e manutenzione di automezzi
- Muratore	Lavori di muratura e simili
- cuoco	Contatto con apparecchiature termiche e utilizzo attrezzature potenzialmente pericolose
Dette attività devono essere svolte in maniera principale e non occasionale.	

