



CITTA' DI VITTORIA

Unità di Staff Gabinetto del Sindaco e Comunicazione Istituzionale
Servizio Gestione Amministrativa del Personale

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
TRIENNIO 2014-2016
PARTE NORMATIVA**

CITTA' DI VITTORIA

Unità di Staff Gabinetto del Sindaco e Comunicazione Istituzionale Servizio Gestione Amministrativa del Personale

L'anno **DUEMILAQUATTORDICI**, addì **DICIOTTO** del mese di **MARZO** in prosecuzione della seduta di delegazione trattante apertasi in data 10.03.2014 al fine della *Sottoscrizione del CCDI per il personale non dirigente parte normativa triennio 2014 - 2016*, si sono riunite:

a) Per la parte pubblica

Dirigente – con funzioni di Presidente	Ing. Salvatore Troia (Firmato)
Dirigente Affari Generali e Decentramento	Dott.ssa Salvatrice Barone (Firmato)

b) Per la parte sindacale

Quali componenti della R.S.U.

Giovanni	SALLEMI	(Firmato)
Aldo	CARUSO	(Firmato)
Santo	CONTINO	(Firmato)
Francesco	ZAMMITTO	(Firmato)
Raffaele	RIMMAUDO	(Firmato)
Antonio G.	ARNO'	(Firmato)
Nunzio	FERNANDEZ	(Firmato)
Armando	SCIRE'	(Firmato)
Giovanni	RANIOLO	(Firmato)
Antonio	LO PRESTI	(Firmato)
Giovanni	PURROMETO	(Firmato)
Salvatore	ESPOSITO	(Firmato)
Salvatore Arno	MOLE'	(Firmato)

Quali Rappresentanti delle OO.SS Territoriali di Categoria firmatarie del C.C.N.L.

Per la C.G.I.L. F.P.	Nunzio	FERNANDEZ	(Firmato)
Per la C.I.S.L. F.P.S. FUNZ. PUBBL.	Francesco	ZAMMITTO	(Firmato)
Per la U.I.L. F.P.L.	Gaetano	SOLARINO	(Firmato)

Ciò stante, le parti come sopra indicate sottoscrivono l'allegato CCDI per il personale non dirigente parte normativa triennio 2014 – 2016.

<p style="text-align: center;">CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2014-2016 PARTE NORMATIVA</p>

I N D I C E

CAPO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1 Campo di applicazione

Art. 2 Vigenza e ambiti del contratto

CAPO II

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ

Art. 3 Criteri generali per l'incentivazione del personale

Art. 4 Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (Piano della Performance)

Art. 5 Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione

CAPO III

ALTRE INDENNITÀ

Art. 6 Indennità di rischio

Art. 7 Indennità di maneggio valori

Art. 8 Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C

Art. 9 Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31 marzo 1999

Art. 10 Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'ente

Art. 11 Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C

Art. 12 Incentivazione del personale docente delle scuole materne e del personale educativo degli asili nido

Art. 13 Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente

Art. 14 Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'articolo 92 del D.Lgs. n. 163/2006

Art. 15 Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici

CAPO IV

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 16 Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

CAPO V

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17 Norma di principio

Art. 18 La Banca delle Ore

Art. 19 Pari opportunità

Art. 20 Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario

Art. 21 Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

CAPO VI

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 22 Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

Art. 23 Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 24 Norme di Garanzia per i Servizi pubblici essenziali

Art. 25 Permessi e assemblea sindacale

Art. 26 Diritto spazi informazione e comunicazione sindacale

Art. 27 Partecipazione dei lavoratori

Art. 28 Formazione ed aggiornamento professionale

Art. 29 Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

CAPO VII

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 30 Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 31 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

Art. 32 Schema di protocollo delle relazioni sindacali

Art. 33 Norme finali

Tabella A – OPERE E LAVORI PUBBLICI

Tabella. B – OPERE DI MANUTENZIONE

Tabella. C – OPERE COMPENSATIVE DEGLI IMPIANTI FOTOVOLTAICI

Tabella. D – ATTI DI PIANIFICAZIONE

<p style="text-align: center;">CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2014-2016 PARTE NORMATIVA</p>

CAPO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1 aprile 1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, ha durata triennale e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo CCDI , salve diverse disposizioni di legge.

Art. 2

Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto per quanto riguarda gli aspetti economici nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato di anno in anno, per i primi 3 mesi e nel limite dei 3/12 dello stanziamento dell'anno precedente e per tutti gli istituti contrattuali previsti nell'art.17 del CCNL del 01.04.1999. La sottoscrizione del successivo ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

2. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo.

3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo; in particolare per il recepimento dei principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009.

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

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

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

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

CAPO II
CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE
DELLA PRODUTTIVITÀ

Art. 3

Criteria generali per l'incentivazione del personale

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1 aprile 1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.

3. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore (previsti nel Piano della Performance), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;
- il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Dirigente sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori;

4. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3.

Art. 4

Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (Piano della Performance)

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31 marzo 1999 per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009;

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel *Piano della Performance* tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative prevede la utilizzazione del peso potenziale ed attraverso la pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati.

4. All'inizio del periodo di valutazione i Dirigenti dei Settori, assegnano, in relazione al *Piano della Performance*, o ad analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

5. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Dirigente.

6. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella:

Posizione giuridica	Peso posizione
A1	1
B1	1,15
B3	1,20
C1	1,40
D1	1,60
D3	1,70

7. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

- ◆ **Personale con rapporto di lavoro part time:** opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
- ◆ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

8. La giunta, in sede di adozione del *Piano della Performance* peserà il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture secondo il seguente meccanismo:

- a) Prevalenza di obiettivi di miglioramento *operativo*: incremento del 50% del peso potenziale;
- b) Prevalenza di obiettivi di miglioramento *strategico*: incremento del 100% del peso potenziale.

9. I Dirigenti delle strutture, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del Settore.

10. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Dirigenti delle strutture, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dallo OIV o dal nucleo di valutazione.

11. A seguito di tale operazione viene stabilito il **BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA** che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.

12. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.

13. Il valore di raggiungimento degli obiettivi è espresso nelle seguenti fasce percentuali:

- Annullamento completo del budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è uguale o minore al 50%;
- riduzione del budget di settore al 50% se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra 51 e 74%;
- utilizzazione dell'intero budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è superiore al 74%.

14. La valutazione è effettuata dal Dirigente, anche su proposta del titolare di posizione organizzativa, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal dirigente ovvero dal titolare di posizione organizzativa in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

15 Il dipendente può ricorrere alla valutazione del dirigente secondo le seguenti modalità:

- Può inviare proprie controdeduzioni al dirigente, entro 5 giorni dalla formalizzazione della valutazione. A seguito delle controdeduzioni, il valutato può essere sentito dal dirigente, anche facendosi assistere da persona di sua fiducia. Il procedimento deve concludersi entro 10 giorni dal ricevimento dell'istanza;

16. Secondo quanto previsto dal comma 4, lettera d), dell'art. 4 del D.L.gvo 150/2009 il presente CCDI indica, nel rispetto delle norme di settore e dei principi di valorizzazione del merito e della professionalità, le modalità per garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione. A tal fine, il dipendente può segnalare al Nucleo di Valutazione la presunta non corretta sua valutazione da parte del dirigente in conformità ai principi di valorizzazione del merito, della professionalità e secondo quanto stabilito nel regolamento della performance. Il Nucleo di Valutazione terrà conto anche dell'esito istruttorio delle predette istanze, di cui dovrà darne opportuna informazione al dipendente ai sensi della legge R. n. 10/91 e del relativo regolamento comunale, nella valutazione del dirigente.

17. La valutazione di cui al precedente comma 14 è valida anche ai fini delle progressioni economiche e dovrà essere consegnata al personale entro il mese di marzo.

18. Requisito necessario per essere valutati è lo svolgimento di almeno 60 giornate di lavoro effettivo durante l'anno di riferimento.

Art. 5

Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione

1. La pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto di innovazione è effettuata dall'ente sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione e secondo le seguenti modalità:

PESATURA DEGLI OBIETTIVI	PESO <i>(valore espresso in punti da 1 a 20)</i>	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Normali – obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard	Punti da 1 a 6	
Mediamente impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento a degli standard attuali in termini di prestazione che si servizi erogati	Punti da 7 a 12	
Molto impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di	Punti da 13 a 17	

servizi erogati		
Innovativi – obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	Punti da 18 a 20	
Obiettivi ordinari	Punti 0	

2. Il punteggio così assegnato viene utilizzato per la ripartizione delle risorse destinate alla incentivazione di questi progetti; a tal fine non si tiene dunque conto del numero di dipendenti partecipanti né del loro inquadramento.

3. Una volta definito il budget destinato al progetto, nel caso in cui allo stesso partecipino più dipendenti, esso viene ripartito nel seguente modo:

- a) 50% in relazione al grado di impegno richiesto, valutazione effettuata dal dirigente/responsabile;
- b) 50% in relazione alla categoria di inquadramento, determinata come nella tabella di cui al comma 6 dell'articolo precedente.

4. Per quanto non previsto si applicano le regole contenute nel precedente articolo 4, in particolare con riferimento al sistema di valutazione.

CAPO III ALTRE INDENNITÀ

Art. 6 *Indennità di rischio*

1. La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83¹, ed è corrisposta per il

¹ **ALLEGATO B D.P.R. 347/83**

PRESTAZIONI DI LAVORO CHE COMPORTANO CONTINUA E DIRETTA ESPOSIZIONE A RISCHI PREGIUDIZIEVOLI ALLA SALUTE ED INTEGRITÀ PERSONALE.

- a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
- d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
- e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
- f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

La rispondenza tra le categorie di personale aventi diritto alle indennità di cui all'art. 26, punto g), del D.P.R. 347/83 punto 10.2 Accordo Regioni e le attività comportanti rischi da esse prestate, quali previste nei punti sopraesposti, è determinata con provvedimento degli organi deliberanti dell'ente, sulla base di apposita dichiarazione motivata e rilasciata sotto la propria diretta responsabilità dal responsabile del settore presso cui il personale addetto presta servizio.

Qualora vi fosse personale delle categorie anzidette non adibito, anche temporaneamente, alle attività comportanti rischio, al medesimo la indennità di L. 240.000 viene corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio; per i restanti periodi compete invece l'indennità di L. 120.000 annua rapportata al periodo di non esposizione a rischio.)

periodo di effettiva esposizione al rischio.2. Si conviene che per attrezzi rischiosi, vengono individuati: picconi – mazze – motoseghe – motopichi – flex – tagliasiepi – saldatrice, etc.

3. I dirigenti nell'individuazione, tengono altresì conto del personale soggetto a rischio chimico – biologico ed elettrico, quindi di quei soggetti direttamente esposti ad esalazioni nocive tossiche prodotte da (fognature, vernici, cloro,etc), impianti elettrici in funzione (pompe di sollevamento e rilancio delle acque potabili e non).

4. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Dirigenti delle direzioni interessate che comunicheranno al Servizio Personale le presenze in servizio ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.

5. La presente indennità non è cumulabile con l'indennità di turnazione.

Art. 7

Indennità di maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

3. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione del Dirigente competente.

4. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:

- Economo e/o addetto al servizio di economato;
- Polizia Municipale - Ufficio incasso dei proventi contravvenzionali;
- Ufficio rilascio carte d' identità;

5. L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:

- Euro 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 516 fino a Euro 7.746,85 annue risultanti da accertamento;
- Euro 1,04 al giorno per chi maneggia da Euro 7.746,85 a Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento;
- Euro 1,55 al giorno per chi maneggia oltre Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento.

Art. 8

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi **e/o attività di lavoro** o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne.

2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Dirigente di ogni singola Direzione, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B e C. Detti provvedimenti, da emanarsi **entro trenta giorni** dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra le varie Direzioni.

3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Dirigente di Settore, per coordinamento <i>di attività complesse di natura amministrativa, tecniche e contabili e/o di dipendenti</i> , formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai, ecc.).	Euro 1.400,00
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Dirigente di Settore per coordinamento <i>di attività complesse di natura amministrativa, tecniche e contabili e/o di dipendenti</i> formalmente affidato, di almeno quattro operatori di pari o inferiore categoria.	Euro 1.800,00

4. Il provvedimento di affidamento da parte del dirigente di settore di cui al comma 3 deve essere opportunamente motivato.+

5. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni, integrazioni o non assegnazione concordate tra le parti.

6. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.

7. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Dirigenti delle Direzioni informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

Art. 9

Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31 marzo 1999

1. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Dirigente di ogni singola Direzione l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31 marzo 1999, previste dall'art. 17 del CCNL 1 aprile 1999.

2. Detti provvedimenti, da emanarsi entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento, dovranno definire, possibilmente per linee omogenee di attività, le responsabilità, i compiti e le risorse assegnate al personale della categoria D preposto. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra i vari Dirigenti.

3. Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, e i relativi compensi sono così individuati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D	Compensi annui
Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti: <ul style="list-style-type: none"> • 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio); • 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi; • 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità); 	<ul style="list-style-type: none"> • Euro 2.500,00 annue se riferita al possesso di tutti e 4 i requisiti; • Euro 2.300,00 annue se riferita al possesso di 3 requisiti • Euro 1.900,00 annui

<ul style="list-style-type: none"> • 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa o di dirigente per i compiti e le funzioni delegabili per assenza o impedimento di questi. 	se riferita al possesso di 2 requisiti
--	--

4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso di almeno 2 dei 4 requisiti previsti, per cui questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie.

5. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 10

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'ente

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21 gennaio 2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
- di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- compiti di responsabilità eventualmente affidati *di* archivisti informatici, *di* addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e *di* formatori professionali;
- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1 aprile 1999.

3. Il compenso, nella misura di €300 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:

- qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni legislative;
- responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- compiti di responsabilità *di* archivista informatico.

4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. La fruizione di questo compenso è incompatibile con la fruizione dei compensi di cui ai precedenti art. 8 e 9 del presente contratto.

5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 11

Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

2. L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività.

3. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate e le indennità relative sono le seguenti:

Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	Compenso mensile
Orario di lavoro con una o più sospensione e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (personale del servizio di trasporto scolastico, ecc)	Euro 30,00

4. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. Sono fatte salve eventuali migliori condizioni economiche in atto vigenti.

Art. 12

Incentivazione del personale docente delle scuole materne e del personale educativo degli asili nido

1. Per le attività eccedenti le 42 settimane annue e comunque non eccedenti le 4 settimane, attività che di regola si svolgono nel periodo estivo, è riconosciuto al personale docente delle scuole materne ed al personale educativo degli asili nido un compenso pari ad euro 100 alla settimana (art. 31 comma 5 del CCNL del 14/9/2000).

2. Tale compenso verrà liquidato entro il mese di novembre dello stesso anno.

Art. 13

Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente

1. Ai dipendenti dell'Ente che svolgeranno la propria attività nell'Avvocatura comunale sono riconosciuti i compensi per come indicato nei successivi commi del presente articolo.

2. Nel caso di condanna alle spese nelle cause, trattate dall'Avvocatura comunale in favore del Comune, il compenso da corrispondere ai legali è quello liquidato in sentenza, da tale importo sono sottratte le spese generali riconosciute in sentenza.

3. Nelle cause trattate dall'Avvocatura comunale ai legali sono attribuiti e corrisposti i compensi professionali – determinati applicando al valore medio previsto per ciascuna fase della attività giudiziale dalle Tabelle A e B di cui al D.M. n. 140/2012 la relativa percentuale massima di riduzione – limitatamente ai giudizi conclusi con sentenze favorevoli all'Ente a norma dell'art. 27 del CCNL del comparto regioni-autonomie locali siglato in data 14/09/2000.

4. L'esplicitazione delle sentenze favorevoli, i casi di sentenze in toto o in parte favorevoli all'Ente, i casi di compensazioni totali o parziali sono regolamentati dal regolamento dell'Avvocatura dell'Ente.

5. I compensi professionali sono corrisposti secondo quanto previsto dall' art. 27 del CC.N.L. sottoscritto il 14/9/2000.

Art. 14
***Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'articolo 92
del D.Lgs. n. 163/2006***

1. I criteri di incentivazione di cui all'art. 92 commi 5 e 6 del D.Lgs. n. 163 del 12/04/2006 e s.m.i., sono stabiliti da apposito regolamento.

2. La percentuale massima dell'incentivo è graduata in ragione dell'entità dei lavori come segue:

- per importi delle opere sino a €1.000.000 2,00%;
- per importi delle opere superiori a €1.000.000 e sino a €5.000.000 1,80%;
- per importi delle opere superiori a €5.000.000 e sino a 25.000.000 1,70%;
- per importo delle opere superiori a €25.000.000 1,50%.

3. Gli importi corrispondenti alle percentuali applicate ai lavori a base d'asta saranno inseriti tra le somme a disposizione dell'amministrazione del quadro economico dell'opera o del lavoro. In sede di approvazione del progetto esecutivo, o di quello da porre a base di gara, si provvede a calcolare l'ammontare esatto della ripartizione del compenso fra gli aventi diritto. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo saranno attribuiti alle varie figure professionali intervenute nella realizzazione dell'opera o del lavoro secondo le percentuali di cui alle tabelle A, B, C, D allegate. Le quote percentuali vengono ripartite, tra le diverse figure professionali di natura tecnica ed amministrativa, su proposta del R.U.P. in conformità alle percentuali indicate nelle allegato tabelle. Le percentuali sono cumulabili. In presenza di prestazioni non contemplate potranno essere utilizzate aliquote non impegnate, sempre su proposta del R.U.P. I corrispettivi relativi alle prestazioni non svolte dai dipendenti dell'Amministrazione comunale costituiscono economia d'appalto. Limitatamente alla voce "collaudo" di cui alla lettera B) della Tabella A- OPERE E LAVORI PUBBLICI, nei casi in cui le relative prestazioni non vengono effettuate da personale interno, la stessa percentuale verrà ripartita proporzionalmente alle restanti voci della lettera B)".

4. La retribuzione di risultato, nel caso di titolari di Posizione Organizzativa di cui all'art. 10 del CCNL del 31/3/1999, è dovuta per la eventuale parte eccedente, per gli altri dipendenti analogamente l'indennità di cui all'art. 4 del presente contratto è dovuta per la eventuale parte eccedente tali compensi. Le somme eventualmente eccedenti continuano ad alimentare il fondo e saranno distribuite secondo quanto previsto ai contratti.

Art. 15
***Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi
per il maggiore gettito Ici***

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'Ici è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione-

2. Tale compenso è ripartito tra il Dirigente, cui spetta 1/3 del totale delle risorse destinate a questo fine, ed i dipendenti dell'ufficio tributi, cui spetta il restante 2/3.

3. Le risorse sono ripartite dal Dirigente sulla base del seguente criterio:

- a) 50% in relazione al grado di impegno personale che è stato richiesto, valutazione effettuata dal dirigente/responsabile;
- b) 50% in relazione alla categoria di inquadramento, determinata come nella tabella di cui al comma 6 dell'articolo 5.

CAPO IV
PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 16

Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore comunque al 50%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte 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, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14 settembre 2000.

3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31 marzo 1999 e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di **trentasei mesi** riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido 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.
- 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 attribuzione della progressione *o degli anni di attribuzione della performance*; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- d) I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività (*Performance individuale*);
- e) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente *o degli anni di attribuzione della performance*;
- 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 derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 1° aprile 1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

CAPO V
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17

Norma di principio

1. Sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, la disciplina degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le linee di indirizzo per la formazione e l'aggiornamento professionale, la prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro non sono più oggetto di contrattazione, con la conseguente disapplicazione delle norme dei contratti nazionali.

2. Le disposizioni sulle materie di cui al precedente comma contenute nei contratti collettivi decentrati integrativi cessano di produrre i propri effetti a far data dalla entrata in vigore del presente contratto.

Art. 18

La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto *massimo previsto dai contratti*. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

Art. 19

Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative, *con particolare riferimento a quanto previsto dalla legge n. 183 del 04.11.2011*.

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 20

Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario

1. La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale prendono atto che l'orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art.22 del

CCNL del 01/04/1999 che recita :al personale a regime di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6 luglio 1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è *applicata* una riduzione a 35 ore medie settimanali,tale riduzione oraria sarà oggetto di separato accordo.

2. Le proposte per l'organizzazione delle nuove articolazioni dell'orario di lavoro sono demandate ai Dirigenti dei settori che dovranno formularle anche dietro esplicita richiesta dell'OO.SS di categoria.

Art. 21

Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

1. L'attuale situazione del personale a tempo indeterminato in servizio consta di un numero di dipendenti part-time ampiamente inferiore rispetto al 25% previsto quale tetto massimo dal CCNL.

2. Le parti concordano che sarà previsto un ulteriore incremento del 10% nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° livello che siano

- in gravi condizioni di salute;
- con gravi situazioni di disagio.

3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

CAPO VI

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 22

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1° aprile 1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 90% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua.

Art. 23

Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.

2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 24

Norme di Garanzia per i Servizi pubblici essenziali

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, le parti concordano di individuare le seguenti prestazioni:

a) Stato Civile	limitatamente alla registrazione delle nascite e dei decessi espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
b) Servizio Elettorale	limitatamente ai giorni di scadenza di adempimenti per consultazioni elettorali
c) Polizia Municipale	Assicurare con un nucleo di personale (un piantone più due vigili di turno di cui un graduato) limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: <ul style="list-style-type: none">a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;b) attività antinfortunistica e di pronto intervento;c) attività della centrale operativa;d) vigilanza struttura municipale;
d) Servizi Cimiteriali	limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione salme.
e) Servizio Protezione Civile	limitatamente alle prestazioni ridotte anche con personale in reperibilità
f) Servizio attinente ai Mercati	limitatamente alla conservazione ed allo svincolo di beni deteriorabili.

g) Servizio Cantieri	limitatamente alla sorveglianza degli impianti nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini.
h) Servizi attinenti alla rete idrica, stradale, fognaria e di depurazione	limitatamente ad un ridotto numero di squadre stradali, fognari e di depurazioni. Da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste.
i) Sorveglianza idraulica	Bacini idrici e pozzi
l) Servizio acqua e luce	Limitatamente alla fornitura intera per Ospedale, case di riposo e cure, fornitura ridotta per abitazioni civili.
m) Servizi educativi e scolastici	Secondo gli artt. 3 e 4 dell'accordo nazionale ACN del 19.09.2002.
n) gestione economica del personale	Limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzioni di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze per legge, tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi per il personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.

2. Contingente numerico professionale esonerato dallo sciopero per garantire le prestazioni indispensabili

Servizi Essenziali	Figure professionali esonerate dallo sciopero	Cat A	Cat B	Cat B3	Cat C	Cat D
a) Stato Civile	n. 1 Istruttore Amministrativo				x	
b) Servizio Elettorale	n. 1 Istruttore Amministrativo n. 1 Esecutore Amministrativo		x		x	
c) Polizia Municipale <i>per ogni turno</i>	n. 1 Istruttore direttivo uff. di P.M. n. 2 Istruttore di P.M. n. 2 Agente di P.M. n. 1 Operatore	x			x	x
d) Servizi Cimiteriali	n. 1 Esecutore Amministrativo n. 2 Operatori dei servizi funebri e Cimiteriali	x	x			
e) Servizio Protezione Civile	n. 1 Istruttore dei Servizi Tecnici n. 1 Collaboratore dei servizi tecnici n. 2 Operatore dei servizi manutentivi	x		x	x	
f) Servizio attinente ai	n. 1 Istruttore Amministrativo	x			x	

Mercati	n. 1 operatore					
g) Servizio Cantieri	n. 1 Collaboratore dei servizi tecnici n. 1 Operatore dei servizi manutentivi	x		x		
h) Servizi attinenti alla rete idrica, stradale, fognaria e di depurazione	n. 1 Istruttore dei servizi tecnici n. 1 Collaboratore dei servizi tecnici n. 2 Operaio spec.to impianti idraulici-fognari e di depurazione n. 2 Operatore dei servizi manutentivi	x	x	x	x	
i) Sorveglianza idraulica	n. 2 Operaio spec.to impianti idraulici-fognari e di depurazione		x			
l) Servizio acqua e luce	n. 1 Operaio specializzato idraulici-fognari n. 1 Operaio specializzato elettricista		x			
m) Servizi educativi e scolastici	<i>Secondo gli artt. 3 e 4 dell'accordo nazionale ACN del 19.09.2002.</i>					
n) gestione economica del personale	N. 2 Istruttore dei servizi contabili				x	

3. Stabilire, infine, che i Dirigenti delle strutture interessate comunicano i nominativi dei dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili per assicurare i servizi essenziali dell'Ente 5 giorni prima dell'effettuazione dello sciopero alle OO.SS. e al personale interessato. Il Lavoratore individuato ha diritto di esprimere entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso sia possibile. La mancata assicurazione del servizio o mancata comunicazione al Dirigente in tempo debito dell'adesione allo sciopero, comporterà l'avvio del procedimento disciplinare. Il Dirigente individuerà il personale da esonerare dallo sciopero garantendo la rotazione dello stesso secondo criteri che tengono conto dell'anzianità di servizio e in subordine dell'età, nel senso che si procederà disponendo l'esonero a partire dai dipendenti con minore anzianità di servizio.

4. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui sopra, ne daranno comunicazione all'amministrazione con un preavviso di almeno 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione del lavoro. In caso di revoca dello sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'amministrazione e al personale. Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione porterà a conoscenza degli utenti, nelle forme ritenute più opportune, la durata e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione sarà effettuata dall'amministrazione in caso di revoca dello sciopero.

5. Per l'indicazione dei periodi di cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa riferimento all'art.6, comma 5 dell'ACN del 19.09.2002.

Art. 25

Permessi e assemblea sindacale

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali si richiama la disciplina di cui al CCNQ 07/08/1998 e ss.mm.ii.

2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 26

Diritto spazi informazione e comunicazione sindacale

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.

2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.

3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano che i dirigenti ove il personale dipendente RSU o dirigente sindacale opera individua sul posto di lavoro un punto di collegamento telematico/ telefonico e di fax nella rete comunale, al fine di agevolare l'attività sindacale e favorire l'attività di comunicazione.

4. Le parti concordano altresì, al fine di agevolare la comunicazione sindacale, l'utilizzo di una bacheca informatica, all'interno dell'intranet comunale. A tal fine le OO.SS. firmatarie del presente contratto individuano un responsabile o più responsabili per la gestione della bacheca.

Art.27

Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.

2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:

- Innovazioni organizzative nel lavoro;
- Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
- Promozione delle pari opportunità;
- Qualità dei servizi erogati;
- Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.

3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 30 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

Art. 28

Formazione ed aggiornamento professionale

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 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 o agenzie preposte le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- a) corsi di formazione professionale, per il personale neo assunto, detto personale verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, per i primi tre mesi, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo servizio;
- b) corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al personale.
- c) Per quanto attiene la riqualificazione per mobilità interna si richiama quanto previsto nel regolamento vigente.

4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- d) favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- e) favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- f) favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- g) 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;
- h) favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;

- i) favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- j) 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 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
- k) 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;
- l) 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 è 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, purchè sia stato rilasciato un attestato validamente riconosciuto.

Art. 29

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 1,5% dell'organico – individuato annualmente dall'Amministrazione – il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue.

2. Il personale interessato all'elevazione del limite massimo del lavoro straordinario sono i dipendenti a tempo indeterminato degli uffici di staff degli organi di governo e l'autista del Sindaco.

3. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. 66/2003 art. 4 commi 2, 3 e 4.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

CAPO VII

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 30

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale

accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

4. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

5. Ai fini di quanto disposto nel presente articolo per "sottoscrittori" del presente contratto s'intendono la parte pubblica rappresentata da uno o più delegati, le OO.SS. firmatarie e le R.S.U. Rappresentate da uno o più delegati. Le deleghe devono essere presentate in forma scritta e firmata da tutti i componenti le parti entro 30 giorni dalla firma del presente contratto. In assenza di delega le richieste devono pervenire a firma di tutti i componenti la parte (pubblica o RSU).

Art. 31

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.

Art. 32

Schema di protocollo delle relazioni sindacali

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

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

- a) l'Amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti il personale, atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza e alla variazione delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
- b) annualmente sarà effettuata una riunione d'informazione con particolare riguardo all'andamento dell'occupazione;
- c) al fine di rendere agevole l'attività d'informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione invierà tramite posta elettronica certificata alle OO.SS. e alla RSU aziendale i messaggi e documentazione.

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

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

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

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

Art. 33

Norme finali

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. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

3. Le vigenti disposizioni regolamentari approvate in questo Ente in data antecedente alla firma del presente contratto in contrasto con quelle definite dal medesimo si intendono disapplicate.

4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria.

Tabella A – OPERE E LAVORI PUBBLICI (Percentuale massima 2,00%)

**CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO DI CUI ALL'ART. 92
COMMA 5 DEL D.LGS. N. 163/2006 E S.M.I.**

A)	Responsabile del procedimento		25%
B)	Redattori del progetto, piano di sicurezza, studio geologico e piano particellare di esproprio		45%
	Progettazione preliminare	5%	
	Progettazione definitiva	20%	
	Progettazione esecutiva	24%	
	Redazione piano di sicurezza	4%	
	Coordinatore sicurezza in fase esecutiva	6%	
	Direzione lavori	20%	
	Contabilità	4%	
	Studio geologico	7%	
	Piano particellare di esproprio e procedura espr.	5%	
	Collaudo	<u>5%</u>	
	Sommano		100%
C)	Collaboratori tecnici alla progettazione e D.L. e R.U.P.		15%
	Struttura di supporto al R.U.P.	25%	
	Progettazione preliminare	10%	
	Progettazione definitiva	20%	
	Progettazione esecutiva	15%	
	Direzione lavori e contabilità	<u>30%</u>	
	Sommano		100%
D)	Collaboratori amministrativi e/o tecnici		10%
	Supporto alla formazione programma triennale	10%	
	Predisposizione atti amministrativi e contabili	80%	
	Assemblaggio copie progetto, e varie	<u>10%</u>	
	Sommano		100%
E)	Dirigente del settore		<u>5%</u>
	Sommano		100%

N.B.) La quota di incentivo di pertinenza del dirigente è oggetto del regolamento del fondo dei dirigenti.

Tabella. B – OPERE DI MANUTENZIONE**(Percentuale massima 2,00%)****CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO DI CUI ALL'ART. 92
COMMA 5 DEL D.LGS. N. 163/2006 E S.M.I.**

A)	Responsabile del procedimento		25%
B)	Redattori del progetto, piano di sicurezza, studio geologico e piano particellare di esproprio		45%
	Progettazione (preliminare, definitiva, esecutiva)	50%	
	Redazione piano di sicurezza	4%	
	Coordinatore sicurezza in fase esecutiva	6%	
	Direzione lavori	30%	
	Contabilità	<u>10%</u>	
	Sommano		100%
C)	Collaboratori tecnici alla progettazione e D.L. e R.U.P.		15%
	Struttura di supporto al R.U.P.	25%	
	Progettazione (preliminare, definitiva, esecutiva)	45%	
	Direzione lavori e contabilità	<u>30%</u>	
	Sommano		100%
D)	Collaboratori amministrativi e/o tecnici		10%
	Predisposizione atti amministrativi e contabili	90%	
	Assemblaggio copie progetto, e varie	<u>10%</u>	
	Sommano		100%
E)	Dirigente del settore		<u>5%</u>
	Sommano		100%

N.B.) La quota di incentivo di pertinenza del dirigente è oggetto del regolamento del fondo dei dirigenti.

**Tabella. C – OPERE COMPENSATIVE DEGLI IMPIANTI FOTOVOLTAICI
(Percentuale massima 1,50%)**

**CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO DI CUI ALL'ART. 92
COMMA 5 DEL D.LGS. N. 163/2006 E S.M.I.**

N.B.) Le percentuali globali sono riferite all'importo del progetto.

A) Responsabile del procedimento		0,50%
B) Direzione Lavori Pubblici		0,55%
Progettazione (preliminare e definitiva)		70%
Collaboratori amministrativi e contabili		25%
Dirigente del settore		<u>5%</u>
	Sommano	100%
C) Ufficio Energia		0,45%
Componenti Ufficio Energia		90%
Dirigente del settore		<u>10%</u>
	Sommano	100%

Tabella. D – ATTI DI PIANIFICAZIONE (Percentuale massima 30,00%)

**CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO DI CUI ALL'ART. 92
COMMA 6 DEL D.LGS. N. 163/2006 E S.M.I.**

I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per le attività di pianificazione di competenza dell'Amministrazione comunale, saranno di norma attribuiti ai componenti del gruppo di lavoro nell'ambito delle seguenti percentuali:

- responsabile unico del procedimento	25%;
- gruppo di progettazione o progettista	53%;
- collaboratori tecnici e studio geologico	10%;
- collaboratori amministrativi e contabili	7%.
- dirigente del settore	<u>5%.</u>
- Totale	100%.

Tempistica

Per l'adozione del piano	50%
Per la redazione di eventuali controdeduzioni	30%
Ad avvenuta approvazione del piano da parte dell'organo competente	20%
Totale generale	100%

N.B.) La quota di incentivo di pertinenza del dirigente è oggetto del regolamento del fondo dei dirigenti.

CITTA' DI VITTORIA
Unità di Staff Gabinetto del Sindaco e Comunicazione Istituzionale
Servizio Gestione Amministrativa del Personale

Allegata al verbale di delegazione trattante n. 5 del 10.03.2014

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono che a maggiore chiarimento di quanto previsto nella tabella dell'art. 11, comma 3, del CCDI che quanto scritto deve essere inteso come pura indicazione esemplificativa, fermo restando che devono intendersi inserite fra le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate le situazioni lavorative che comportano orari e/o modalità di effettuazione della prestazione relative a :

- situazioni di natura ambientale
- problemi per l'equilibrio psico-fisico e/o sul normale svolgimento di relazioni sociali.