



Città di Caserta
Medaglia d'Oro al Merito Civile

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO QUADRIENNIO 2013/2016

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di Applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) si applica a tutto il personale delle categorie A, B, C e D dipendente dall'Amministrazione, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato e con CFL.
2. Ai fini del presente contratto, per CCNL si intende il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle Regioni - Autonomie Locali vigente nel tempo.

Art. 2 Oggetto del CCDI

1. Il presente CCDI è stipulato ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. n.165/2001 ed ai sensi del vigente CCNL relativo al Comparto Regioni e Autonomie Locali.
2. Esso disciplina esclusivamente le materie oggetto di contrattazione integrativa.
3. Per tutto quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al contratto collettivo nazionale sopra citato.
4. Per tutto quanto riguarda la materia delle relazioni sindacali, si rinvia alla normativa contrattuale nazionale di riferimento, agli Accordi Quadro locali o nazionali ed a quanto previsto dal presente contratto.

Art. 3 Tempi e procedure per la stipula ed il rinnovo

1. Il presente contratto ha validità quadriennale e decorre dall'anno della sua sottoscrizione.
2. Per le verifiche sullo stato di attuazione dei singoli istituti oggetto del presente contratto, il Presidente della Delegazione Trattante convoca, dopo il 1° semestre e, comunque, entro il 1° luglio di ogni anno, un incontro finalizzato alla verifica dell'utilizzo delle risorse ed al suo adeguamento, se necessario.
3. A tal fine il Servizio /Ufficio competente trasmette, in tempo utile, alle Rappresentanze Sindacali un documento avente ad oggetto il monitoraggio sulla spesa derivante dall'applicazione del presente CCDI.
4. Con cadenza annuale le parti si incontrano per determinare, in sede di contrattazione decentrata, le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL.
5. Nel caso siano stipulate intese e/o accordi a livello nazionale, anche correttivi del vigente CCNL, le parti si incontrano, entro un mese dalla loro sottoscrizione/applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI.

6. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche e/o integrazioni derivanti dalla ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL dell'01/04/1999 e dalla volontà delle parti di rivederne le condizioni.
7. Il presente CCDI è immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNL 01.04.1999, sia firmato:
- a) per la parte sindacale dalla RSU e dai Rappresentanti Sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata e che siano maggioritarie rispetto al numero complessivo dei componenti;
 - b) dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, previo atto autorizzativo dell'Organo Politico dell'Ente e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL 01/04/1999 come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22/01/2004.



CAPO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Regole generali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la Delegazione di Parte Sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL dell'01.04.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.
3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura del segretario, nominato dalla Parte Pubblica, e deve essere sottoscritto in loco. Della mancata sottoscrizione del contratto il segretario da atto nel verbale.
4. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro. La convocazione è effettuata via e-mail all'indirizzo di posta elettronica fornito dai componenti della parte sindacale.
5. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell' 01.04.1999, lett. d), e), f) ed m), saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non si sia raggiunto alcun accordo.
6. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli art. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 5 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. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad implementare azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Fotter



Art. 6

Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione.

1. Le materie oggetto di contrattazione decentrata e di concertazione sono quelle appositamente riportate nei contratti collettivi nazionali di lavoro o previste da specifiche disposizioni di legge.

Art. 7

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del CCNL dell'01/04/1999, può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni.
2. Decorso il termine sopra indicato, l'Ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
3. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri, con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data di avvio della stessa, ritualmente richiesta.
6. Nei casi di urgenza, tutti i termini sono ridotti della metà.
7. Dell'esito della concertazione viene redatto specifico verbale sottoscritto dai presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti.
8. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dalla Giunta Comunale.

Art. 8

Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti di cui all'art. 10 comma 2, CCNL del 01.04.1999, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
 - linee di organizzazione dei servizi;
 - innovazione tecnologica degli stessi;
 - processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. L'informazione è indirizzata ai soggetti sindacali di riferimento.

Art. 9

Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per le quali è prevista dal D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, in particolare dall'art. 6 di detto decreto.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including the number '3' and various scribbles.]

[Handwritten signature on the right side of the page.]



CAPO III
ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art. 10
Diritto di Assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 07.08.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ, con specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e di lavoro.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza, per l'amministrazione, di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto, entro le 24 ore precedenti, alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione all'assemblea di ciascuno di essi è effettuata dai responsabili di servizio e successivamente comunicata all'ufficio per la gestione del personale ai fini della decurtazione dal monte ore complessivo annuo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolgerà l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro, da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate, secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

Art. 11
Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU e i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e territoriali hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica certificata attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali.
4. La rimozione periodica di detto materiale verrà effettuata da parte dei soggetti che ne hanno predisposto l'affissione.

[Handwritten signature]



**CAPO IV°
FORME DI PARTECIPAZIONE**

Art. 12

**Comitato unico di garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**

1. L'Amministrazione ha costituito, in applicazione dell'art. 57 del D.lgs. 165 del 2001, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificandoli in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità ed il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali ha assunto tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica sulle materie di competenza ed opera in collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità. Contribuisce all'ottimizzazione del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, morale o psichica, nei confronti dei lavoratori.
3. Il Comitato informa tempestivamente i lavoratori, le R.S.U. e le OO.SS sulla propria attività, in particolare sulle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al CUG di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.01.2004.

**CAPO V
DISPOSIZIONI VARIE**

Art. 13

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e del Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature, degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dando attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano i videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie affinché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori in applicazione della normativa vigente e si impegna, altresì, a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi.
5. La valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81/2008 deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo del 8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato

L. B. ...

...

...

...

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



Art. 14

Formazione ed aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove, direttamente o tramite istituzioni o agenzie preposte, le seguenti tipologie di formazione/aggiornamento:
 - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato nell'ambito del medesimo servizio;
 - corsi di riqualificazione professionale per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
3. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate al precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività, da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - ✓ favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - ✓ favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - ✓ favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - ✓ favorire lo sviluppo di profili di managerialità capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - ✓ favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e sm.i. e nel "Codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
 - ✓ favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
 - ✓ favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
 - ✓ favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 81/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
 - ✓ favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - ✓ favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
4. 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.
5. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, spettano tutte le competenze economiche secondo la normativa vigente.
6. La presente previsione sarà attuata mediante la stesura di un piano di formazione, annuale e triennale, che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento inerenti i compiti e le funzioni del proprio profilo professionale, cui ha partecipato con onere a suo carico, fuori l'orario di lavoro, purché sia stato rilasciato attestato finale dall'Ente formatore.

Art.15

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

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative o in conseguenza di esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione fornisca adeguata informazione preventiva.
2. Con riferimento ad iniziative di esternalizzazione, dismissione o trasferimento di attività, su richiesta delle OO.SS., l'amministrazione aprirà un tavolo di concertazione per dar luogo ad un confronto costruttivo sulle ricadute occupazionali e sulle problematiche riguardanti l'organizzazione e la gestione dei servizi interessati. Nel caso di disimpegno dell'amministrazione dalla gestione diretta di servizi o attività non istituzionali dovranno comunque essere previste, nel caso di trasferimento di personale al soggetto subentrante nella gestione, clausole di garanzia che salvaguardino tutti i diritti acquisiti e le condizioni giuridiche ed economiche riconosciute dal contratto collettivo di riferimento. Qualora, per effetto di disposizioni legislative che prevedono il conferimento ad altri soggetti di funzioni e competenze prevalentemente svolte dal Comune, sia necessario procedere al trasferimento di personale al nuovo titolare delle funzioni trasferite, l'amministrazione si impegna parimenti ad applicare le norme e le procedure di garanzia previste dalla vigente normativa.

CAPO VI°

DISCIPLINA SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 16

Fondo per il finanziamento delle progressioni economiche del nuovo ordinamento

1. Il fondo è costituito anno per anno, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL dell'01/04/1999 e s.m.i. Esso è finalizzato a corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria, nei limiti massimi delle somme previste.
2. I criteri valutativi inerenti la progressione economica saranno definiti con un prossimo accordo.

Art. 17

Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato

1. Il fondo è costituito anno per anno ed è finalizzato a finanziare la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa, come previsto dall'art.17, comma 2, lettera c) del CCNL 1/4/1999
2. Il fondo finanzia anche le posizioni relative all'Alta Professionalità.

Art.18

Fondo per la remunerazione della Turnazione, dell'Orario festivo, notturno e notturno-festivo, della Reperibilità e del Maneggio valori

1. Il fondo è costituito anno per anno ed è finalizzato a compensare, secondo la vigente disciplina contrattuale, gli istituti della Turnazione, dell'Orario festivo, notturno e festivo-notturno, della Reperibilità e del Maneggio Valori.

X Bauso

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]



2. L'istituto della turnazione è finanziato anno per anno ed è attuato nei seguenti servizi:
- ✓ Polizia Municipale, compreso l'Ufficio Permessi ZTL;
 - ✓ Servizio Ispettivo Ecologico, esclusivamente con riferimento al gruppo ispettivo ambientale
 - ✓ CPI
 - ✓ Biblioteca Comunale Via Ruggiero
 - ✓ Belvedere di San Leucio
 - ✓ Asilo Nido
 - ✓ Servizio di Custodia per la Casa Comunale, l'ex Caserma Sacchi, il Cimitero, il Chiostro del Sant'Agostino, in rapporto alle effettive esigenze;
 - ✓ Staff Sindaco, compresi gli autisti
 - ✓ Gabinetto Sindaco
 - ✓ UIC e ICT

Ai fini del pagamento si fa riferimento all'art. 22 del CCNL del 14/09/2000 ed alla dichiarazione congiunta n. 6 del medesimo contratto.

3. L'istituto della reperibilità è finanziato anno per anno ed è attivato nell'ambito dei seguenti servizi:

- Polizia Municipale n. 6 unità per turno di 12 ore
- Cimitero n. 1 unità per turno di 12 ore
- Servizi Informatici (UIC e ICT) n. 1 unità per turno di 12 ore
- Complesso Monumentale Belvedere n. 1 unità per turno di 12 ore
- Ecologia n. 1 unità per turno di 12 ore
- Servizi Sociali n. 2 unità per turno di 12 ore
- CPI n. 1 unità per turno di 12 ore
- Ufficio del Datore di Lavoro n. 1 unità per turno di 12 ore
- Urbanistica n. 1 unità per turno di 12 ore
- Ufficio Protezione Civile n. 1 unità per turno di 12 ore

Il personale della Polizia Municipale collocato in reperibilità supporterà, a fronte di eventi eccezionali che dovessero verificarsi durante le ore notturne, gli altri uffici comunali per i quali è attivo il servizio di reperibilità (vedi elenco sopra riportato).

I responsabili dei servizi provvedono alla calendarizzazione mensile delle prestazioni, rispettando i limiti sopra indicati.

Ogni dipendente non può essere adibito a più di sei turni mensili di reperibilità.

Per eventuali ulteriori necessità, si procederà previo accordo in D.T.

Ai fini del pagamento si fa riferimento all'art. 23 del CCNL del 14.09.00, come integrato dall'art.11 del CCNL del 5.10.2001.

4. L'Indennità Maneggio Valori viene erogata al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano il maneggio di valori di cassa, secondo la disciplina indicata all'art. 36 del CCNL del 14/09/2000.

Il personale interessato è quello assegnato ai seguenti servizi:

Polizia Municipale	max 2 unità per un importo giornaliero pro-capite di € 0,9935 (€ 25,83/mese)
Economato	max 2 unità per un importo giornaliero pro-capite di € 0,9935 (€ 25,83/mese)
Servizi Demografici di cui:	
- per le Delegazioni	max n. 1 unità/delegazione per un importo giornaliero pro-capite di € 0,3973 (€ 10,33/mese)
- per la Sede	max n. 2 unità per un importo giornaliero pro-capite di € 0,9935 (€ 25,83/mese)
Belvedere di San Leucio	max n. 4 unità per un importo giornaliero pro-capite di € 0,9935 (€ 25,83/mese)
Chioschi Multimediali	max n. 1 unità per un importo giornaliero pro-capite di € 0,7946 (20,66/mese)



Art. 19

Indennità di rischio, pericolo o danno

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000:

- è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate, per le quali è già contemplata la relativa indennità);
 - è quantificata in € 30 mensili (art. 41 CCNL 22.01.2004) e compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio, con riproporzionamento del valore mensile innanzi indicato;
 - è liquidata mensilmente, previa certificazione del dirigente competente relativa al servizio reso dal personale interessato nel mese precedente.
2. I profili professionali potenzialmente beneficiari di tale indennità sono i seguenti, in ragione dell'effettivo svolgimento della prestazione specifica relativa al profilo:
- Ispettore Ecologico
 - Messo Notificatore
 - Esecutore Autista
 - Cuoco
 - Seppellitore
 - Idraulico Specializzato
 - Addetto agli impianti elettrici
3. I Dirigenti sono impegnati ad evidenziare, con proprie certificazioni da depositarsi all'inizio di ciascun anno, i nominativi dei lavoratori impegnati nello svolgimento delle mansioni specifiche di cui ai profili innanzi indicati, indipendentemente dall'effettivo profilo professionale posseduto.

Art. 20

Indennità di disagio

1. Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Ai fini del presente contratto, per attività disagiata s'intende un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta, sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno).
3. L'indennità è corrisposta mensilmente in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio caratterizzata dalla presenza delle condizioni di disagio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento. L'indennità è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente e dal precedente articolo verranno portati in aumento delle somme destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale.

Art. 21

Fondo per compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D

1. Il fondo, previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1/4/1999, è costituito anno per anno ed è finalizzato a compensare specifiche responsabilità del personale appartenente alle categorie B e C nonché a quello appartenente alla categoria D non incaricato di posizioni organizzative:
2. La misura dell'indennità è fissata in € 1.000,00 annue lorde.

A. Berti

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

3. La corresponsione della specifica indennità è finalizzata a compensare posizioni di lavoro comportanti la responsabilità di uno o più procedimenti amministrativi, semprechè tali compiti siano stati affidati, con atto formale, dal dirigente.

Art. 22

Fondo per compensare la responsabilità del personale delle categorie B, C e D, in possesso di specifiche qualifiche

1. Il fondo, previsto dall'art. 17, comma 2, lettera i), del CCNL 1/4/1999, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL DEL 22/01/2004, è costituito anno per anno ed è finalizzato a compensare le specifiche responsabilità del personale appartenente alle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dagli Enti, derivanti dalle seguenti qualifiche:
 - **Archivisti informatici - L'indennità sarà erogata dopo la formazione degli addetti, fino a max 1 unità per Settore. Il Settore Multimediale potrà beneficiare fino a max 2 unità.**
 - **Messi Notificatori con compiti di Ufficiale Giudiziario;**
 - **Ufficiali di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale (atto formale del dirigente finalizzato all'individuazione dei destinatari).**
 - **Addetti all'U.R.P.;**
 - **Responsabili Protezione Civile, fino a max 1 responsabile per turno.**
2. La misura dell'indennità è fissata in € 300,00 annui lordi. L'indennità viene erogata previa certificazione del dirigente.
3. L'indennità di cui al presente articolo e quella di cui al precedente art. 21 sono tra loro cumulabili in quanto erogate per motivazioni e finalità differenti.

Art. 23

Fondo per incentivare specifiche prestazioni da leggi

1. Il fondo è costituito anno per anno ed è finalizzato ad incentivare attività e prestazioni previste da specifiche disposizioni di legge, così come indicato alla lettera g), del comma 2, dell'art. 17 del CCNL dell'01/04/1999.
2. L'utilizzazione del fondo è disposta secondo i criteri definiti dagli appositi regolamenti relativi alle specifiche fattispecie riconducibili all'istituto economico in parola.
3. Le risorse di cui al presente articolo incrementano le quota di risorse variabili del fondo per il salario accessorio, ai sensi della lett. k), del comma 1, dell'art. 15 del CCNL dell'01/04/1999.

Art. 24

Indennità di Comparto

1. Il fondo viene istituito per remunerare la voce retributiva prevista all'art. 33 del CCNL del 22/01/2004.
2. Il valore mensile dell'indennità di comparto è determinato secondo le indicazioni della tabella "D" allegata al citato CCNL che prevede un valore unico per ciascuna delle categorie del sistema di classificazione, senza diversificazione tra le posizioni di accesso e le successive posizioni di sviluppo economico. Detti valori decorrono dal 31/12/2003 e valgono dall'anno 2004 in poi, fatti salvi successivi incrementi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Art. 25

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Le risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione al personale di compensi correlati al merito ed all'impegno, devono rappresentare una quota prevalente delle risorse della parte variabile del fondo se presenti o disponibili, o di quelle che residuano dopo il finanziamento delle indennità fisse e continuative.

2. Le risorse sono attribuite a ciascun settore, in via provvisoria, sulla base del personale assegnato alla data del 01 gennaio di ciascun anno nonché della relativa categoria di inquadramento dello stesso, con riferimento esclusivo alle posizioni di accesso. Sono esclusi dal conteggio i dipendenti titolari delle P.O. e delle A.P. Prima dell'avvio della procedura di valutazione della performance individuale, l'ufficio personale provvederà alla verifica del personale in carico a ciascun settore al 31/12 dell'anno oggetto di valutazione, provvedendo all'assegnazione definitiva delle risorse con riferimento a tale ultimo dato, che terrà comunque conto del personale cessato in corso d'anno. La valutazione del personale che è stato destinatario, in corso d'anno, di provvedimenti di mobilità intersettoriale sarà effettuata dai dirigenti interessati per le rispettive quote temporali di competenza, applicando, per quanto possibile, la regola della media aritmetica alle valutazioni parziali conseguite. Alla liquidazione del premio provvederà il dirigente del settore presso cui il dipendente è assegnato al 31/12 dell'anno cui è riferita la valutazione.
3. In sede di assegnazione definitiva delle risorse di cui al comma precedente si terrà conto anche delle economie eventualmente realizzatesi nell'ambito degli stanziamenti assegnati altri istituti contrattuali finanziati con le risorse del fondo per il salario accessorio.
4. Le risorse di cui al presente articolo sono distribuite al personale dipendente sulla base dei risultati accertati in seguito all'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
5. Per il calcolo degli incentivi destinati ai singoli dipendenti si terrà conto della categoria di inquadramento, in base ai seguenti coefficienti:
- Ctg. A coeff. 1
 - Ctg. B1 coeff. 1,06
 - Ctg. B3 coeff. 1,13
 - Ctg. C coeff. 1,23
 - Ctg. D coeff. 1,41
 - Ctg. D3 coeff. 1,45

Art. 26 Lavoro straordinario

1. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario sono determinate di anno in anno .
2. L'importo di cui al comma 1 viene ripartito tra i singoli Settori in sede di Conferenza dei Dirigenti.
3. L'importo assegnato ad ogni settore verrà utilizzato anche per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate dal personale adibito al servizio di pronta reperibilità.
4. L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione da parte del dirigente del settore ove il dipendente presta attività lavorativa. Tale autorizzazione dovrà contenere le seguenti indicazioni :
- **motivi che richiedono l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario;**
 - **elenco nominativo del personale autorizzato;**
 - **periodo e durata delle prestazioni;**
 - **indicazione della disponibilità di fondi per il pagamento delle prestazioni.**
5. Nei casi in cui, per l'improvviso ed inaspettato verificarsi di situazioni, avvenimenti e fatti, in periodi della giornata durante i quali i servizi e/o gli uffici non sono operativi, vi è l'oggettiva impossibilità di predisporre la preventiva, sopraccitata autorizzazione, la prestazione lavorativa può essere autorizzata anche verbalmente dal dirigente del settore ove il dipendente presta attività lavorativa, salvo regolarizzazione successiva della prestazione, con atto formale.
6. Fermo restando il limite delle risorse assegnate a ciascun settore, il limite individuale fissato per le prestazioni di lavoro straordinario è di 180 ore pro capite.
7. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere retribuite con cadenza mensile, sulla base dei provvedimenti autorizzativi sopra indicati, mediante apposita certificazione dei dirigenti.

NUMERO

8. Le certificazioni attestanti prestazioni di lavoro straordinario che non presentano copertura finanziaria nell'ambito del budget di risorse assegnate a tale fine, ricadono nella responsabilità amministrativa e contabile dei soggetti che le hanno autorizzate.
9. L'Amministrazione si impegna a fornire alle OO. SS., al termine di ogni quadrimestre, entro e non oltre la fine del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo dell'istituto del lavoro straordinario suddiviso per Settori.
10. Sulla base dei dati forniti, ciascuna delle parti, al fine di valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possano consentire una progressiva e stabile riduzione di tale spesa, anche mediante interventi di razionalizzazione dei servizi, potrà richiedere l'esame congiunto per la verifica dei criteri di utilizzazione di tale istituto contrattuale.

Art. 26 bis
Compensi per Avvocatura

1. I compensi professionali da corrispondere all'Avvocato dell'Ente a fronte di sentenze favorevoli all'Ente sono finanziati, nell'ipotesi di spese compensate tra le parti in causa, nel limite di 1/3 della retribuzione tabellare del dipendente interessato.

Art. 27
Banca delle ore

1. L'Amministrazione istituisce, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente CCDI, la Banca delle Ore di cui all'art. 38 bis del CCNL del 14.09.2000, attraverso la costituzione di un conto individuale per ciascun dipendente nel quale confluiscono, su richiesta dello stesso, le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate ed effettuate entro il tetto massimo settoriale previsto dall'articolo precedente, con esclusione del lavoro straordinario festivo e festivo infrasettimanale. Lo straordinario confluito in detto conto potrà essere utilizzato, nei termini indicati al successivo comma 4, entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
2. In considerazione di quanto stabilito nel comma 1, la Banca delle Ore relativa a tutti i dipendenti di ogni Settore non può essere superiore alla quota di straordinario assegnata al Settore stesso.
3. Nella busta paga del dipendente viene evidenziato mensilmente il numero di ore accantonate.
4. Le ore accantonate possono essere richieste in retribuzione oppure possono essere utilizzate come permessi o riposi compensativi fruibili per attività formative o necessità personali, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione del beneficio. Il differimento è concordato tra il Responsabile di Servizio ed il dipendente interessato.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario sono, in ogni caso, corrisposte il mese successivo a quello a cui si riferisce la prestazione lavorativa.
6. Le ore accantonate non costituiscono economie di bilancio fino al superamento del termine temporale di cui al punto 1, a meno che il dipendente non abbia rinunciato a richiederle in retribuzione.

Art. 28
Recupero Somme

1. Qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui ai precedenti artt. 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24 e 26 del presente contratto non siano utilizzate per assenza di prestazioni, le stesse sono assegnate, nei rispettivi esercizi finanziari, al fondo per la remunerazione della produttività.



Art. 29

Criteria generali per le politiche dell'orario di lavoro.

1. Le politiche relative all'orario di lavoro sono improntate al raggiungimento dell'obiettivo di garantire un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione.
2. Ogni mutamento successivo dell'orario di servizio vigente sarà oggetto di concertazione.
3. Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici e vincolati, i Responsabili di Servizio valutano le particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, compresa l'astensione dal turno pomeridiano. Tale possibilità è riconosciuta in via prioritaria ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, tenendo conto, in via prioritaria, delle esigenze di quelli con figli in età scolare.
4. Gli eventuali debiti orari possono essere recuperati anche nella stessa giornata e, comunque, entro il mese successivo, salvo diversa disposizione del Responsabile del Servizio.

Art. 30

Riduzione dell'orario di lavoro

1. L'amministrazione eroga mensilmente i ticket mensa maturati da ciascun dipendente nel mese precedente, previa certificazione del dirigente di settore.
2. In via del tutto eccezionale, stante le difficoltà economico-finanziarie legate al dissesto, l'importo di ciascun buono pasto è fissato in € 5,29 pur prevedendo la normativa vigente un importo massimo di € 7,20. Tale accordo verrà modificato allorquando le condizioni economico-finanziarie dell'Ente saranno stabilizzate.

Art. 31

Interpretazione autentica del presente contratto

1. Nel caso insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro trenta giorni dalla richiesta, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta, a mezzo lettera raccomandata, PEC o a specifico indirizzo e-mail preventivamente indicato.
3. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
4. Conclusa la trattativa, l'Amministrazione adotta i necessari provvedimenti entro i quindici giorni successivi.
5. L'accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
6. L'accordo ha effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo medesimo con il consenso delle parti interessate.
7. E' obbligo del Presidente convocare la delegazione entro i termini di cui al comma 1.

**CAPO VII°
DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 32
Norme finali**

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto si applica il CCNL vigente.

2. Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.
3. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi perdono efficacia dalla data di vigenza del presente contratto.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

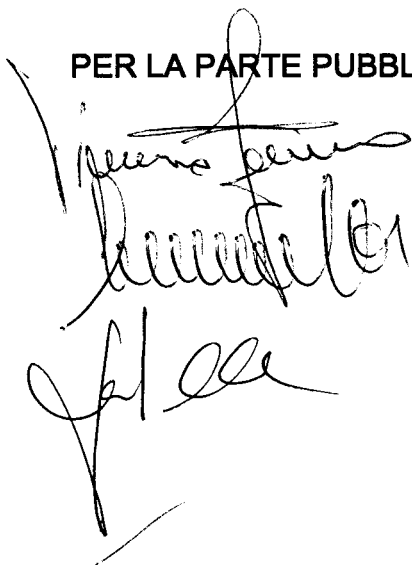
Dichiarazione congiunta n. 1:

Con riferimento all'art. 25 del CCDI 2013/2016, le parti intendono che le risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi vanno distribuite tra tutti i settori dell'Ente, compreso il Settore della Polizia Municipale.

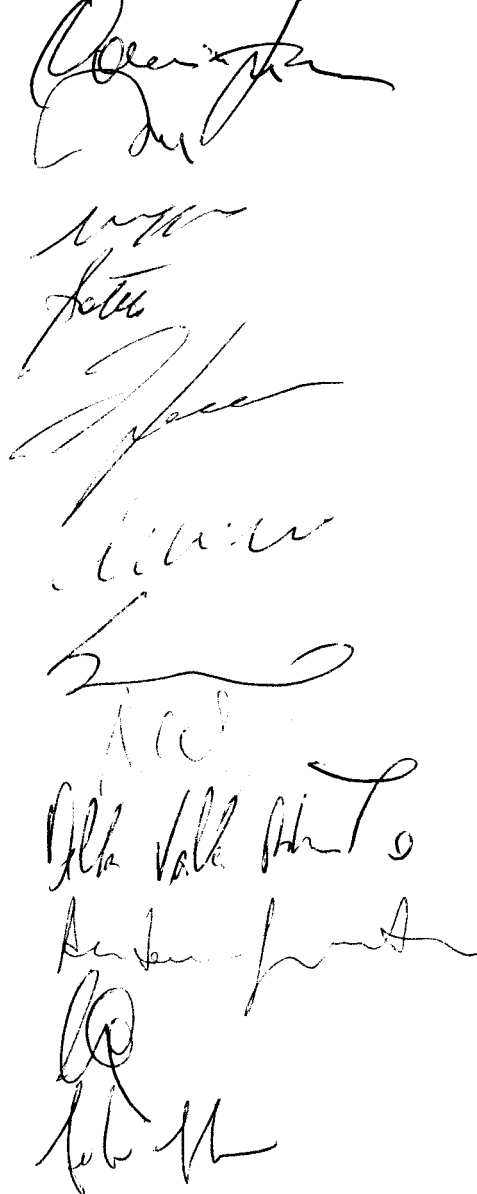
Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti si danno atto che eventuali scostamenti tra le risorse finanziate per i singoli istituti contrattuali e quelle maggiormente spese, fermo restando il diritto del dipendente a percepire la giusta retribuzione per la prestazione svolta, in assenza di preventiva autorizzazione del Comitato Direttivo e successiva ratifica, entro 10 gg, della Delegazione Trattante, saranno posti a carico dei responsabili.

PER LA PARTE PUBBLICA



PER LA PARTE SINDACALE



71 MAR. 2014

