



COMUNE di BELLANTE

Provincia di Teramo

VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

N. 1	del 12.5.2015
OGGETTO:	<ul style="list-style-type: none">• PIATTAFORMA PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE.• Informativa su articolazione orario servizio Autisti di Scuolabus.

L'anno DUEMILAQUINDICI il giorno dodicel mese di Maggio alle ore 17,15 nella sala Giunta della sede municipale sotto la presidenza della dott.ssa Fabiola Candelori-Segretario comunale, si sono riuniti i seguenti Sigg.ri:

Rappresentanti dei titolari degli uffici o servizi		P/A
Recchiuti Claudia	Respons. Area 1. Amministrativa. Settori "Segret.-Affari Gen.li-Person., Protocollo, Messo Comunale e Albo Pretorio"	P
Di Giuseppe Michele	Respon. Area 2. Socio-Culturale, Entrate, Commercio, Turismo	P
	Respons. Area 3. Contabile: Sett. 3.1 "Bilancio e Programmazione" e settore 3.2 "Demografico, Elettorale, Statistica, Leva"	A
Di Gregorio Massimo	Responsabile Area 4. Tecnica (entra alle ore 17:47)	P
Di Ubaldo Antonio	Responsabile Area 5. Vigilanza	A
Rappresentanti sindacali R.S.U.		P/A
CGIL:	CELESTINI ERICO	P
CGIL:	OTTAVIANELLI MARCELLO	P
CISL:	CASCIOLI GIOVANNA	P
U.I.L.:	CASALENA MASSIMILIANO	P
Rappresentanti organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL		P/A
C.G.I.L.:	CIRILLO GIUSEPPE, CORDONE PANCRAZIO	P
C.I.S.L.:	SALVI ANDREA	P
U.I.L.:	DI GIAMMARTINO TONINO	P
DICCAP SULPL		A

Su proposta del segretario si scambia l'ordine dei lavori. La riunione inizia con la trattazione del secondo punto all'ordine del giorno.

Sull'orario di lavoro degli autisti degli scuolabus relaziona il responsabile di settore Dott. Michele Di Giuseppe.

Informa che si intende proporre un'articolazione dell'orario di lavoro, ai sensi di quanto previsto dall'art. 17, comma 4, lett. b) del CCNL del 06.07.1995, sulla base di una programmazione plurisettimanale che tenga conto delle nuove proposte avanzate dall'Istituto Comprensivo di Bellante sull'introduzione della "settimana corta" per l'intero plesso scolastico.

Segretario Dott.ssa Fabiola Candelori: Durante l'anno c'è bisogno di un'articolazione diversa. Al momento la scuola non ha ancora dato gli orari.

Di Giuseppe: Si potrà sapere solo da agosto. E quindi presenteremo una proposta articolata.

Dopo la conclusione della relazione sull'orario di lavoro degli autisti la RSU CGIL Sig. Celestini propone di parlare del residuo delle ferie dei dipendenti.

Celestini lamenta il fatto che alcuni dipendenti hanno un residuo di ferie eccessivo.

Il Segretario Fabiola Candelori dopo averlo ascoltato ritiene di passare alla trattazione del primo punto all'ordine del giorno, ovvero all'approvazione della piattaforma contrattuale.

Ne dà lettura.

Dalle ore 17:30 assiste alla riunione l'Assessore al Personale TRAINI Giuseppe.

Alle ore 17:47 entra il Geom. Massimo Di Gregorio, responsabile dell'Area Tecnica.

La piattaforma del contrattuale, con le correzioni concordate con la Commissione trattante, viene allegata al presente verbale (All. A).

Per la CISL provinciale Andrea Salvi, in relazione all'orario plurisettimanale degli autisti ed alla banca delle ore, riferisce di aver inoltrato, come sigla CISL, la richiesta per l'articolazione dell'orario sulla settimana corta, per adeguarsi alla direttiva europea ed anche per allargare al pomeriggio l'erogazione di servizi dei quali molti utenti non si potrebbero avvalere.

Il Segretario informa il consesso che la rsu aziendale ha richiesto il sabato libero da giugno a settembre. Espone che l'amministrazione ha deciso di accogliere la richiesta solo per i mesi di luglio ed agosto 2015.

Per la CISL, Andrea Salvi riferisce di aver verificato personalmente che il sabato non c'è utenza.

Il Segretario si dichiara favorevole al sabato libero per le difficoltà che si incontrano il sabato in quanto tutti gli altri uffici sono chiusi.

Afferma tuttavia che è sbagliato che il sabato libero venga richiesto come premio estivo.

Salvi Andrea della CISL provinciale afferma che l'utenza vuole i pomeriggi aperti. Richiama la circolare Sacconi che raccomanda l'allineamento all'orario europeo. Ritiene che a Bellante invece si torni indietro e invece di 4 mesi accordati l'anno scorso, quest'anno si torna a due mesi. Rappresenta che a Bellante è inutile discutere e sostiene di non capire la logica. Ricorda che un atto amministrativo deve essere logico, efficace, efficiente.

L'Assess. al Personale risponde che non c'è una logica. Quest'anno era zero. Quindi l'aver concesso due mesi è molto.

Salvi Andrea, per la CISL provinciale: "Allora fate zero".

Avendo conclusa la discussione degli argomenti posti all'ordine del giorno, il Segretario lascia la riunione alle ore 18:17.

La commissione trattante si auto-riconvoca per il **giorno 26.5.2015 alle ore 17,00.**

The image shows several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately six distinct signatures, some appearing to be initials or names like 'Sugan', 'M. Di Gregorio', and others. The signatures are written in a cursive, somewhat messy style.

COMUNE DI BELLANTE (TE)



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE (ESCLUSA LA DIRIGENZA) ANNI 2015 - 2016

PREMESSA

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente del Comune di Bellante è adottato sulla base dell'esigenza di razionalizzare l'impiego e la destinazione delle risorse decentrate, in funzione dell'effettiva organizzazione dell'Ente, dei servizi da erogare alla collettività e delle attività espletate, eliminando ogni forma di distribuzione delle risorse stesse generalizzata e non premiante.

In particolare, si intende porre l'attenzione sull'esigenza di formalizzare l'attribuzione delle risorse, soprattutto attraverso il coinvolgimento dei Responsabili di Area i quali saranno tenuti ad attestare l'effettivo espletamento delle prestazioni che comportano l'assegnazione delle risorse e a conferire formalmente, quando previsto dalla legge o dal contratto, gli incarichi cui è correlata l'assegnazione di risorse.

L'obiettivo della razionalizzazione è, altresì, ricollegato alla necessità di adottare il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale, al fine di corrispondere a specifiche disposizioni normative in materia in attuazione del disposto del D. Lgs. nr. 150/2009.

Il D.Lgs. nr. 150/2009 contempla infatti un'organica disciplina dei controlli interni, ridisegnandone contenuti e competenze e prevedendo un sistema articolato nel quale si collocano la valutazione dei Responsabili e del restante personale nonché il controllo strategico e il controllo di gestione.

Per quanto concerne nello specifico i sistemi di valutazione, gli Enti locali devono adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti nei seguenti articoli (come indicato dagli articoli 16, 31 e 74 commi 1 e 2):

Principi generali - articolo 3

Ciclo di gestione della performance - articolo 4

Obiettivi e indicatori - articolo 5 comma 2.

Sistema di misurazione e valutazione della performance - articolo 7

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale - articolo 9

COMUNE DI BELLANTE (TE)

Responsabili dell'organo di indirizzo politico - articolo 15 comma 1

Al fine di dare concreta attuazione al suddetto sistema di valutazione è necessario disporre delle risorse economiche necessarie che dovranno essere reperite attraverso un impiego razionale e funzionale delle risorse decentrate a disposizione dell'Ente.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato; ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 4 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro elencate dall'art. 4 comma 4 del

COMUNE DI BELLANTE (TE)

CCNL 01/04/1999.

Art. 5 - Informazione preventiva e successiva

1. Ai sensi dell'art. 7 del CCNL 01.04.1999, l'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, 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. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente CCDI prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.
3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto stabilito dall'art. 11, comma 5, del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.
4. Nei casi di cui all'art. 50 del D. Lgs, 81/2008 è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza, La consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal D. Lgs. 29/93 e ss. mm. e ii.

Art. 6 - Disciplina generale connessa all'attività di contrattazione decentrata

1. Al fine di assicurare una mirata programmazione degli interventi ed un razionale utilizzo dei fondi disponibili, specie nell'ottica di favorire l'affermazione di un modello organizzativo teso a conseguire una gestione delle risorse umane economica, efficiente, efficace e trasparente, si conviene che:
 - con riguardo all'attività negoziale, il presidente della delegazione di parte pubblica promuove tempestivamente il procedimento di contrattazione decentrata sia in occasione della stipulazione dei nuovi CCNL di comparto, sia qualora risulti necessario modificare od integrare il presente CCDI;
 - con riguardo all'attività negoziale economica annuale, il funzionario competente nel mese di ottobre di ogni anno deve provvedere sia alla determinazione definitiva delle risorse decentrate relative all'esercizio corrente, sia alla determinazione provvisoria

COMUNE DI BELLANTE (TE)

delle risorse decentrate relative all'esercizio successivo, trasmettendo copia dei provvedimenti adottati alle rappresentanze sindacali;

- entro il 31 marzo di ogni anno il presidente della delegazione trattante convoca le rappresentanze sindacali per definire l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno corrente.

2. l'attività negoziale deve svilupparsi attraverso le seguenti fasi:

- emanazione degli atti di indirizzo, nei confronti del presidente della delegazione trattante, da parte del competente organo politico dell'ente (di norma la Giunta);
- adozione da parte del Responsabile di area competente in materia di personale della determinazione relativa alla costituzione del Fondo;
- convocazione, da parte del presidente della delegazione trattante, delle rappresentanze sindacali per lo svolgimento dell'attività di contrattazione decentrata;
- sigla dell'ipotesi di contratto decentrato da parte del presidente della delegazione trattante e delle rappresentanze sindacali;
- redazione, da parte del presidente della delegazione trattante, della relazione illustrativa ex *art. 40*, comma 3-sexies, del D. Lgs. 165/2001. Ai sensi dell'*art. 40-bis*, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 la relazione illustrativa evidenzia, tra l'altro, gli effetti attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini;
- redazione, da parte del funzionario competente, della relazione tecnico finanziaria ex *art. 40*, comma 3-sexies, del D. Lgs. 165/2001;
- certificazione ex *art.40*, comma 3-sexies, del D. Lgs. 165/2001, da parte del revisore dei conti;
- adozione, da parte della Giunta, del provvedimento deliberativo con cui si autorizza il presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato siglato;
- convocazione, da parte del presidente della delegazione trattante, delle rappresentanze sindacali per la stipulazione del contratto decentrato;
- pubblicazione permanente sul sito istituzionale dell'ente, da parte del presidente della delegazione trattante, degli atti previsti dall'*art. 40*, comma 4, del D.Lgs. 165/2001;
- invio all'ARAN ed al CNEL da parte del presidente della delegazione trattante, entro 5 giorni dalla stipulazione del contratto decentrato, degli atti previsti dall'*art. 40-bis*, comma 5, del D. Lgs. 165/2001.

COMUNE DI BELLANTE (TE)

3. Ai sensi dell'art. 40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. 165/2001, l'ente non può sottoscrivere contratti decentrati in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dai CCNL, o che disciplinano materie non espressamente demandate al livello negoziale decentrato, o che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale. Nei casi di violazione dei vincoli e limiti imposti dal CCNL o dalla legge le relative clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli artt.1339 e 1419, comma 2, del Codice Civile.
4. E' fatto divieto, inoltre, di stipulare CCDI economici annuali in contrasto con contenuti del CCDI normativo nel tempo vigente. Ove ciò dovesse avvenire le clausole contrastanti, sono parimenti nulle e non possono essere applicate.

TITOLO II-TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE

Art. 7 - Criteri di destinazione delle risorse decentrate

Le risorse finanziarie del fondo, vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36 e 37 del CCNL 22.01.2004, nonché dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, con i seguenti criteri:

1. **Prevedere le risorse necessarie per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali** (artt. 34 e 35 CCNL 22. 01.2004): tale voce è strettamente correlata all'entità numerica del personale in servizio e non residuano spazi di discrezionalità per la sua determinazione. Alle progressioni orizzontali non sono destinate ulteriori risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del D.L. nr. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge nr. 122/2010;
2. **Prevedere le risorse necessarie per il finanziamento dell'indennità di comparto** (art. 33 CCNL 22.01.2004): tale voce è obbligatoria e strettamente correlata all'entità numerica del personale in servizio in base alla categoria di appartenenza e non residuano spazi di discrezionalità per la sua determinazione;
3. **Prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità** affidate al personale **di Cat. B - C - D, non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative** (art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 01.04.1999 come modificato dall'art. 36 CCNL 22.01.2004) in riferimento alle fattispecie individuate dal presente contratto;

COMUNE DI BELLANTE (TE)

4. **Prevedere le risorse necessarie per compensare specifiche responsabilità del personale delle Cat. B e C, attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale e agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico** (art. 17, comma 2, lett. i), del CCNL 01.04.1999, come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004) in riferimento ai valori individuati dal presente contratto;
5. **Prevedere le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività**, secondo la disciplina vigente (**turno, rischio, reperibilità, festivo, festivo notturno, lavoro domenicale, ecc.**) (art. 17, comma 2, lett. d), CCNL 01 .04.1999) sulla base delle esigenze di presidio dei servizi individuate dall'ente con motivato riferimento al perseguimento dell'interesse pubblico, nelle funzioni e attività di sua competenza e secondo i vincoli derivanti dalla consistenza degli organici, dall'obbligo di contenimento delle spese di personale e dalla conseguente necessità di razionalizzazione dei servizi e degli interventi; le fattispecie ed i valori sono individuati dal CCNL o dal presente contratto;
6. **Prevedere le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate**, finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999 (art. 17, comma 2, lett. e), CCNL 01.04.1999), in riferimento alle fattispecie ed ai valori individuati dal presente contratto;
7. **Prevedere le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, avviando l'attività di valutazione delle prestazioni**, al fine di riconoscere i contributi al **miglioramento organizzativo**, alla crescita di **efficienza ed efficacia**, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004). L'attribuzione delle risorse dovrà avvenire in attuazione del sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni vigente nell'ente.

Il sistema di valutazione è teso a: orientare le prestazioni al risultato, migliorare gli standard prestazionali e aumentare l'integrazione del personale, creare una base per un'equa retribuzione o per la gestione delle politiche retributive; individuare le potenzialità individuali per far fronte ai bisogni di crescita dell'organizzazione e di sviluppo individuale. Le risorse sono destinate secondo i seguenti criteri: miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, differenziazione dei valori economici riconosciuti a fronte di prestazioni diversamente valutate. L'attribuzione dei compensi relativi alla incentivazione della produttività dovrà essere strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività ed al miglioramento quali - quantitativo dei servizi, da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato

COMUNE DI BELLANTE (TE)

atteso della normale prestazione lavorativa. Essa è, altresì, collegata agli obiettivi definiti negli strumenti di pianificazione dell'ente, ai risultati effettivamente conseguiti, nonché all'attività ordinaria come risultante dal piano degli indicatori dell'ente. Non è consentita l'attribuzione generalizzata di compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art. 8 - Quantificazione delle risorse

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile dell'area competente in materia di personale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di progressioni orizzontali e indennità di comparto.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 (integrazione risorse nella misura massima del 1,2% monte salari 1997), confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004, possono essere rese disponibili -nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti -solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, nonché nell'osservanza delle procedure ed adempimenti di controllo previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

a) **elaborazione di un apposito progetto, esplicitato nell'ambito del Piano delle Performance annuale, che dimostri l'esistenza di obiettivi di miglioramento o**

COMUNE DI BELLANTE (TE)

l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;

- b) **incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto**, tramite implementazione del budget di Settore;
- c) **accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati** da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati nell'ambito del Piano delle Performance;
- d) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
- e) Eventuali residui generatisi a consuntivo dall'applicazione degli istituti contrattuali verranno utilizzati nell'assegnazione delle risorse correlata al sistema di misurazione e valutazione delle performance / produttività.

CAPO II - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 - Criteri generali

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente:

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma i-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del D. Lgs. 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
3. La valutazione del singolo dipendente è dovuta annualmente.
4. Le parti si impegnano, prima del termine del periodo di blocco delle retribuzioni individuali di cui all'art. 9, comma 2 bis, del D.L. nr. 78/2010, ad una revisione dei criteri integrativi per le progressioni economiche stabiliti in sede di contrattazione decentrata.

COMUNE DI BELLANTE (TE)

CAPO III - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1/4/1999)

- 1 **L'indennità prevista, per il solo personale ascritto a Cat. B-C-D, dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1/4/1999 e s.m. i. (importo massimo € 300,00 annui lordi):**
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli, previsti dalle leggi, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti dell'Ufficio relazioni con il pubblico e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
- 2 In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
- 3 Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
 - € 100,00 agli Ufficiali Elettorali
 - € 300,00 al Responsabile dei Tributi.
 - € 200,00 agli addetti all'ufficio per le relazioni con il pubblicoLe indennità di cui al presente comma non sono tra loro cumulabili; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
- 4 Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile di area definire - con apposito atto scritto e motivato - l'affidamento di funzioni di "specifica responsabilità" che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.
- 5 Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.
- 6 L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei Responsabili di area

COMUNE DI BELLANTE (TE)

dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione, a consuntivo, non oltre il mese di marzo dell'anno successivo alla maturazione. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 11 - Indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999)

- 1 L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra le Aree dell'Ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna presso i Responsabili.
- 2 L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate;
- 3 I criteri per l'attribuzione e misura annua dell'indennità, come di seguito esemplificati, potranno essere oggetto di integrazione e/o modifica:

	CRITERI
A	responsabilità per conduzione e/o coordinamento gruppi di lavoro
B	Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi
C	Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività complessi
D	Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche
E	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni particolarmente complesse
F	Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
G	Responsabilità di concorso decisionale
H	Responsabilità legata alla tenuta e conservazione documentazione di estrema rilevanza per l'Ente
I	Responsabilità rendicontazione risorse

- 4 Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti sono attuati con atto formale dei responsabili incaricati di P.O.

COMUNE DI BELLANTE (TE)

nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente, assumendo come valore complessivo dell'indennità riconosciuta, la somma del valore riportato nella precedente tabella in corrispondenza delle singole fattispecie di responsabilità indicate, fermo restando il limite massimo di euro 2.500,00.

- 5 Gli importi dell'indennità, determinati annualmente, sono riferiti a personale in servizio per l'intero anno. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i Responsabili, tuttavia, valutano a consuntivo la spettanza, intera o parziale, in ragione mensile, in considerazione del fatto che assenze rilevanti non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.
- 6 I compensi di cui al presente articolo non possono essere corrisposti ai titolari di posizioni organizzativa o alta professionalità. I responsabili di P.O. potranno attribuire incarichi di specifiche responsabilità nei limiti del budget a ciascuno assegnato.
- 7 La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal Responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale che ne curerà l'informazione alle OO.SS.; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
- 8 L'attribuzione dell'indennità compete ai Responsabili di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.
- 9 L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei Responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal Responsabile di riferimento annualmente ed è pagata non oltre il mese di marzo dell'anno successivo. A tal fine, entro il 7 febbraio dell'anno successivo i Responsabili trasmettono all'Ufficio competente in materia di personale l'atto formale di liquidazione dell'indennità a favore dei dipendenti interessati.

Art. 12 - Indennità di turno

- 1 L'istituto è previsto dall'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art. 22 del

COMUNE DI BELLANTE (TE)

CCNL 14.9.2000.

- 2 La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo al realizzarsi di tutte le condizioni richieste dal succitato art. 22 del CCNL 14.9.2000 e, in particolare, solo per i periodi di effettiva prestazione resa in orario turnato.
- 3 I compensi spettanti al personale vanno liquidati trimestralmente, con riferimento ai turni effettuati nel trimestre precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di turnazione predisposto dal competente Responsabile.

Art. 13 - Indennità di rischio

- 1 L'istituto è previsto dall'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.37 del CCNL 14.9.2000.
- 2 Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto, sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie:
 - Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.;
 - Esposizione a rischio specifico per conduzione di macchine operatrici e strumenti meccanici di lavoro;
 - Esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura; - Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
 - Esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, ecc., connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
- 3 La relativa indennità, determinata nel suo ammontare dal CCNL ed al momento pari ad € 30,00 lordi mensili, compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.
- 4 E' sufficiente la presenza di una delle situazioni sopra elencate, purché prevalente nel contesto dell'attività svolta per giustificare l'erogazione dell'indennità.
- 5 I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione alle presenze in servizio e dell'attestazione del competente Responsabile in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni rischiose.

Art. 14 - Indennità di reperibilità

- 1 L'istituto, previsto dall'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.23 del

COMUNE DI BELLANTE (TE)

CCNL 14.9.2000, può essere attivato dall'ente solo alle condizioni e con le tutele richieste dal medesimo art. 23.

- 2 La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettiva collocazione in reperibilità del dipendente.
- 3 I compensi spettanti al personale vanno liquidati a luglio dell'anno corrente e gennaio dell'anno successivo, con riferimento ai periodi in reperibilità svolti nel semestre precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di reperibilità predisposto dal competente Responsabile.

Art. 15 - Indennità per maneggio valori

- 1 L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art. 36 del CCNL 14.09.2000.
- 2 Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'Ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.
- 3 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. La relativa indennità viene stabilita in € 0,55 per maneggio valori il cui importo annuo sia ricompreso tra € 1.000,00 ed € 3.000,00 ed € 1,10 per maneggio valori il cui importo annuo sia superiore ad € 3.000,00, e compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori.
- 4 I compensi spettanti al personale vanno liquidati annualmente, con riferimento all'attività svolta nell'anno precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di nomina ad agente contabile.

Art. 16 - Indennità per orario ordinario di lavoro festivo - notturno-festivo - notturno

- 1 L'istituto, previsto dall'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999, è disciplinato anche dall'art. 24, comma 5, del CCNL 14.9.2000.
- 2 La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettivo svolgimento di ordinarie prestazioni lavorative festive, notturne o notturne festive.

COMUNE DI BELLANTE (TE)

- 3 I compensi spettanti al personale vanno liquidati trimestralmente, con riferimento all'attività svolta nei mesi precedenti, sulla base alle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di articolazione dell'orario di lavoro predisposto dal competente organo dell'ente.

Art. 17 - Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale

- 1 L'istituto, previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000, è disciplinato anche dall'art. 14 del CCNL 5.1 0.2001.
- 2 La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i giorni in cui il dipendente, pur avendo diritto al riposo settimanale, a causa di particolari e motivate esigenze di servizio viene chiamato a rendere prestazioni lavorative di carattere straordinario.
- 3 I compensi spettanti al personale vanno liquidati trimestralmente, con riferimento all'attività straordinaria in giorni di riposo settimanale svolta nel trimestre precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente Responsabile.

Art. 18 - Compensi per attività disagiate

- 1 L'istituto, previsto dall'art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL 0104.1 999 è applicabile solo nei confronti del personale ascritto alle categorie A -B -C, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.
- 2 La relativa indennità, che viene stabilita in € 30,00 lordi mensili, si conviene debba essere erogata per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate e può essere riconosciuta al personale che opera con carattere di prevalenza, in presenza delle seguenti situazioni di disagio, come di seguito indicate:
 - ✓ Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, ecc.),
 - ✓ Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza.
 - ✓ Esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravosa.
 - ✓ Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a

COMUNE DI BELLANTE (TE)

vibrazione, a spinta, a percussione, ecc.) quando non rientrano nelle situazioni a rischio;

- ✓ Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di parti e onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione (necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, pulitori di canne fumarie, ecc.).
 - ✓ Interruzione dell'orario di lavoro per almeno due volte nel corso della giornata lavorativa.
- 3 L'indennità compete solo per periodi di effettivo svolgimento dell'attività comportante disagio.
 - 4 I compensi spettanti al personale vanno liquidati trimestralmente, con riferimento all'attività svolta nel trimestre precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente Responsabile in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni disagiate.

Art. 19 - Lavoro straordinario

- 1 Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.
- 2 Tutte le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal competente Responsabile di Area.
- 3 Ai sensi dell'art. 38, comma 3, del CCNL 14.09.2000 e tenuto conto anche di quanto previsto in materia dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. nr. 66/2003, il limite massimo annuo individuale di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 01.04.1999 (nr. 180 ore) può essere elevato in sede di CCDI economico annuale per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e con riguardo ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'Organico, a 250 ore annue.
- 4 L'ammontare complessivo delle risorse destinabili al finanziamento del lavoro straordinario va ripartito annualmente tra i vari settori dell'Ente e gestito dai rispettivi Responsabili di Area.
- 5 I compensi per lavoro straordinario vanno liquidati mensilmente, con riferimento

COMUNE DI BELLANTE (TE)

all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'autorizzazione rilasciata dal Responsabile competente.

Art. 20 - Formazione e aggiornamento

1. L'Ente, nel rispetto delle disponibilità di bilancio e nei limiti posti dalla normativa vigente in materia di formazione del personale, promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali.
2. L'Ente promuove direttamente o tramite istituti ad hoc le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - Personale neo assunto:
 - Informazione e nozioni di base sulla disciplina economico/giuridica del rapporto di lavoro;
 - Informazione e nozioni di base sul Codice disciplinare e sul Codice di comportamento dei dipendenti;
 - Personale in servizio:
 - Corsi di formazione, qualificazione e specializzazione professionale sia di carattere trasversale per categoria e/o profilo professionale sia di natura settoriale su iniziativa del Responsabile.
3. L'Ente si impegna a favorire e sviluppare la formazione attraverso interventi a cura di propri dipendenti, in considerazione della particolare efficacia che riconosce a tale modalità e allo scopo di valorizzare le professionalità dei propri dipendenti.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento cui è iscritto dall'Ente è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
5. Per rendere fruibile la formazione si stabilisce che a tale istituto vada destinato l'1% calcolato sull'importo delle risorse decentrate disponibili a titolo di salario accessorio.

Art. 21 - Pari opportunità e benessere organizzativo

1. Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze. Le parti

COMUNE DI BELLANTE (TE)

mediante un confronto costante si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il superamento di ostacoli che possono frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

2 L'Ente adotta e verifica periodicamente il Piano triennale delle Azioni Positive quale documento-guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Art. 22 - Banca delle ore

1 Al fine di consentire al personale di fruire, a richiesta, di permessi compensativi in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese a seguito di espressa autorizzazione del Responsabile competente, è istituita la banca delle ore.

2 Il limite complessivo annuo fruibile da ciascun lavoratore a titolo di permesso compensativo è fissato in 100 ore.

Art. 23 - Interpretazione autentica

1. Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, la delegazione trattante che lo ha sottoscritto si incontra tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 24 - Norma finale

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2015. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate o richiamate espressamente nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate a far data dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal corrente anno 2015.

COMUNE DI BELLANTE (TE)

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. nr. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 5 del D. Lgs. nr. 141/2011.

Letto, confermato e sottoscritto:

Bellante, lì 12 Maggio 2015

Per la delegazione trattante di parte pubblica (firme leggibili):

Segretario generale – Presidente	
Resp. Area 1 Amministrativa – Recchiuti Claudia	
Resp. Area 2 Socio-Culturale, Commercio, Turismo - Di Giuseppe Michele	
Resp. Area 4 Tecnica – Di Giuseppe Michele	

Per la delegazione trattante di parte sindacale (firme leggibili):

RSU CGIL - CELESTINI Errico	
RSU CGIL - OTTAVIANELLI Marcello	
RSU CISL - CASCIOLI Giovanna	
RSU UIL - CASALENA Massimiliano	
C.G.I.L. CIRILLO GIUSEPPE	
C.G.I.L. CORDONE PANCRAZIO	
C.I.S.L.: SALVI ANDREA	