

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DEL COMUNE DI GAETA
BIENNIO ECONOMICO 2009-2010**

Premesso

- che il giorno 27.07.2010 alle ore 17,00 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del C.D.I. del personale non dirigente del Comune di Gaeta per il biennio economico 2009-2010 giungendo alla sottoscrizione di una pre-intesa da sottoporre alla valutazione dell'Amministrazione e dell'Assemblea del Personale;
- che in data 26.10.2010 con verbale nr. 33 si è proceduto alla definizione della pre-intesa

Che avendo le parti espresso parere favorevole:
in data 16.11.2010 alle ore 12.45 presso il Comune di Gaeta procedono alla sottoscrizione del presente contratto decentrato integrativo relativo al biennio economico 2009-2010.
Sono presenti:

PARTE PUBBLICA:

Il Presidente:

Componente *Maggior Donato Masro*

Segretaria Verbalizzante *Rosaria Samma*
e le seguenti:

[Signature]
[Signature]

Organizzazioni Sindacali

CGIL G. M.C. Compagno

CISL FPS I. De Masi

UIL FP R. Tullio

DICCAP D. Paravani

[Signature]
[Signature]
[Signature]

Rsu

Di Florio Giuseppe;

Di Marco Giuseppina;

Sciarra Giuseppina;

Fusco Assunta;

De Angelis Franco;

Di Tucci Antonio;

Galeo Giuseppe.

[Signature]
[Signature]
[Signature]

Alle riunioni partecipa l'Assessore al Personale Alfredo Cardì.

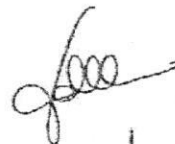
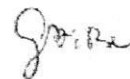
Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto decentrato integrativo del

personale non dirigente del Comune di Gaeta relativo al biennio economico 2009-2010.

Premessa

Il CCDI persegue l'obiettivo di incrementare e mantenere l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale dipendente a tempo indeterminato. Entrambi gli obiettivi si realizzano attraverso un sistema di gestione, di verifica dei risultati raggiunti, con la salvaguardia dei livelli retributivi del personale.

Pertanto, l'elemento di gestione strategico del personale si configura in un sistema di percorsi incentivanti nell'ambito delle singole categorie, da svilupparsi attraverso l'introduzione di sistemi permanenti di valutazione e di percorsi formativi, che scandiscono la crescita del personale nella logica dei percorsi orizzontali di professionalità e verticali di carriera.



Art. 1

Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2009 e 2010, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come integrato dall'art. 4 del CCNL del 31.07.2009 per il personale a tempo indeterminato. Per il personale a tempo determinato, l'amministrazione provvede ad applicare gli istituti previsti dai contratti nazionali in vigore con risorse proprie di bilancio.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per l'intero biennio 2009/2010 e comunque fino alla stipula di un nuovo CCDI, come meglio precisato nella norma transitoria e finale.

Il presente contratto 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 tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

Le parti di comune accordo, considerato che taluni istituti contrattuali sono insiti nelle funzioni da svolgere, (Turnazioni, reperibilità, rischio, maneggio valori, lavoro festivo, indennità legate a particolari prestazioni ecc.) al fine di garantire la continuità delle prestazioni da erogare all'utenza, stabiliscono che nell'ipotesi in cui alla data dell'1 gennaio di ogni anno, non sia stato quantificato e sottoscritto il fondo di cui agli articoli 15 e 17 del CCNL le stesse siano mensilmente corrisposte in ragione di dodicesimi, con riferimento all'anno precedente, fino alla determinazione definitiva del fondo per l'anno di riferimento.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 e s.m., tuttora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto per quanto attiene i dipendenti a tempo indeterminato, escluso quello con qualifica dirigenziale, poiché il "fondo" in argomento è quantificato sulla base del personale a Lind. in servizio all'inizio di ciascun anno.

ART. 2

Diritti e libertà sindacale

Le parti concordano in linea con i riferimenti normativi:

- la gestione dei permessi sindacali
- le modalità di svolgimento delle assemblee
- la rilevazione della partecipazione all'assemblea
- i servizi minimi essenziali

Per quanto riguarda i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Ente, questi sono regolati dal CCNL del 7/8/98 e s.m.i., oltre che dalle altre norme vigenti in materia.

Per la disciplina a livello territoriale dei permessi sindacali, si rinvia alle norme di cui all'art. 23 del CCNL 5/10/2001.

Per quanto concerne le assemblee si concorda che:

- le RSU e le OO.SS., firmatarie del presente CCDI possono indire assemblee del personale nel limite massimo di 12 ore annuali, comunicando all'Ente, di norma, almeno 3 giorni prima, la data il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti o singoli settori;
- l'Ente fornirà idonei locali per lo svolgimento delle assemblee;
- il Personale operante fuori dalla sede dove si svolge l'assemblea è autorizzato ad allontanarsi dalla sede di lavoro per il tempo necessario a partecipare all'assemblea stessa ed è considerato come se fosse in servizio;
- la rilevazione della partecipazione alle assemblee è effettuata dai Dirigenti e/o Responsabili dei Settori e/o Servizi e comunicata all'ufficio personale;

Le parti concordano l'individuazione di punti di collegamento telematico e di fax per

comunicazioni di carattere sindacale.

Nell'ambito dell'Ente sarà individuato un luogo per le riunioni sindacali e per consentire attività di patronato sindacale e/o di servizio CAAF con le idonee attrezzature.

L'Amministrazione cura l'installazione di bacheche per la RSU e le OO.SS. per ogni luogo di lavoro.

Rimangono confermati e sono garantiti:

- spazi per l'informazione
- accesso all'Amministrazione dei Patronati
- permessi per il delegato alla sicurezza
- permessi per i componenti del Comitato per il Mobbing
- permessi per i componenti del Comitato per le Pari Opportunità

ART. 3

Contrattazione integrativa

Ai fini della contrattazione integrativa sono assicurati gli spazi di contrattazione integrativa per le materie previste dal CCNL 1998-2001 ed i successivi CCNI, del comparto formalizzando le procedure del confronto negoziale.

Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.

Di ogni seduta verrà redatto un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Il verbale verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante acquisendone altresì copia non necessariamente dattiloscritta.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.

Per permettere una razionale trattazione degli argomenti sarà favorita la predisposizione di calendari di riunioni che affrontino congiuntamente argomenti fra loro collegati, oggetto rispettivamente di contrattazione o di concertazione.

Tutti gli accordi, verbali d'incontro e contratti debitamente sottoscritti, saranno forniti in copia a tutti i soggetti firmatari, anche su supporto magnetico.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti e/o Responsabili di Settore e/o di Servizi riguardanti materie oggetto di contrattazione devono essere indicati i pareri delle OO.SS. come risultanti dai verbali degli incontri.

ART. 4

Materia della contrattazione integrativa

1. Le materie della contrattazione integrativa sono:

- a) criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie e per lo sviluppo delle risorse umane;
- b) criteri generali relativi agli incentivi del personale per la produttività ed il miglioramento dei servizi e delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse economiche correlate al merito ed all'impegno di gruppo;
- c) criteri per compensare il disagio delle categorie A- B - C- con determinazione dei valori economici;
- d) individuazione delle risorse per remunerare le prestazioni riferite a:
turni, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo la disciplina degli artt. 11, 13, 34 DPR 268/87, art.28 DPR 347/83, art.49- DPR 333/90;
- e) criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D previsti dall'art.36 del CCNL 22.01.2004;
- f) criteri per l'attribuzione delle indennità di responsabilità e per lo svolgimento di funzioni plurime al personale della categorie B e C che non siano apicali di enti, nella misura determinata a livello decentrato nei confronti di coloro a cui non è stata attribuita l'indennità di

- posizione;
- g) criteri per le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative;
 - h) criteri per la costituzione del fondo per la progressione economica orizzontale nella categoria;
 - i) criteri per la costituzione del fondo per l'indennità di posizione e di risultato;
 - j) modalità di ripartizione delle eventuali risorse economiche aggiuntive per il finanziamento della progressione orizzontale o per l'indennità di posizione e di risultato;
 - k) gestione delle materie attinenti le Pari Opportunità e per il Comitato per il Mobbing;
 - l) nel rispetto delle finalità legislative, si individuano criteri e modalità di riparto delle risorse che leggi nazionali o regionali destinano alle incentivazioni:
 - o condono edilizio;
 - o tributi (D.Lgs. 15/12/97, n.446, art.59)
 - o D.Lgs.163/2009;
 - o professionisti legali;
 - o art. 208 codice della strada;
 - o altri;
 - m) criteri per la ripartizione del fondo assistenze e previdenze della P.L.
 - n) modalità di gestione delle eccedenze del personale, finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali.
2. Fino a quando non si perviene all'accordo sulle materie soggette a contrattazione integrativa decentrata, l'amministrazione non può adottare atti unilaterali.
 3. Gli accordi decentrati, su singole materie, seguono le procedure di stipula del CCDI, vengono a questo allegati e ne formano parte integrante.
 4. Essi debbono contenere un periodo temporale definito per l'approvazione degli atti amministrativi conseguenti e le modalità di verifica della loro effettiva attuazione.
 5. Costituiscono altresì oggetto della contrattazione decentrata integrativa le seguenti materie:
 - a) programmi delle attività formative;
 - b) linee di indirizzo e criteri per:
 - migliorare l'ambiente di lavoro
 - la sicurezza dei luoghi di lavoro
 - facilitazioni per i disabili;
 - c) le implicazioni dei dipendenti in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità degli stessi derivanti dalle innovazioni:
 - o organizzative
 - o tecnologiche
 - o della domanda dei servizi
 - d) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

ART. 5

Concertazione

1. La concertazione è attivata entro i dieci giorni successivi all'avvenuta informazione di cui all'art.7 del CCNL dell'1/4/1999 di cui all'art. 8 successivo, da parte di ciascun soggetto previsto dall'art.10, comma 2 del CCNL dell'1/4/1999.
La richiesta viene effettuata per iscritto. In caso di urgenza il termine è fissato in giorni cinque.
2. Decorso il termine stabilito l'Ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione previste dall'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.03.1999 e s.m.i. e per le seguenti materie:
 - 1 Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
 - 2 Andamento dei processi occupazionali;
 - 3 Criteri generali per la mobilità interna;
 - 4 Criteri generali su:
 - o svolgimento delle selezioni per passaggi tra categorie
 - o verifica esistenza condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 01/04/99, per essere finalizzata all'erogazioni di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori (art. 53 CCNL "code contrattuali").

3. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano come stabilito dal comma 1. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza, partecipando alle riunioni con la disponibilità a ricercare una soluzione che tenga conto dei diversi interessi coinvolti, senza prendere iniziative unilaterali in merito finché la stessa non sia esaurita o conclusa.
4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto apposito verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. In caso di mancato accordo nel predetto verbale dovranno risultare le posizioni delle parti, in modo tale da evidenziare i motivi, le condizioni ed i vincoli che non consentono all'Ente di tenere conto delle istanze e delle proposte dei soggetti sindacali.
5. La concertazione comporta un successivo impegno degli organi di governo.
6. Tutti gli accordi saranno forniti dopo la loro sottoscrizione, in copia, a tutti i soggetti sindacali.

ART. 6

Informazione - consultazione e confronto

- 1 L'Ente, informa preventivamente, nel termine di 10 giorni le RSU e le OO.SS territoriali, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti le materie oggetto di concertazione o di contrattazione integrativa, il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza della dotazione organica, la gestione complessiva delle risorse umane.
- 2 Inoltre annualmente, prima della predisposizione del bilancio di previsione, sarà effettuata una riunione di informazione con particolare riguardo alla programmazione delle attività dell'Ente, l'analisi delle spese previste, l'assestamento di bilancio e l'andamento dell'occupazione.
- 3 L'informazione è preventiva nel caso in cui si tratti di materie soggette a concertazione o a contrattazione collettiva decentrata integrativa.
- 4 Alle RSU dovrà essere fornita tutta la necessaria documentazione, eventualmente anche su supporto informatico, oltre che cartaceo.
- 5 Periodicamente, con cadenza trimestrale, l'amministrazione fornisce alle predette OO.SS. i seguenti dati ed informazioni:
 - numero di addetti in servizio suddivisi per qualifica, profilo professionale, tipologia di contratto;
 - l'andamento delle spese per il personale in particolare quelle per lo straordinario e il salario accessorio.
 - informazione successiva sulle condizioni delle polizze assicurative stipulate in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasioni di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'Ufficio, del proprio mezzo di trasporto (art. 43 accordo nazionale);
 - informazione preventiva sui regolamenti e sui provvedimenti concernenti il personale, nonché i progetti e/o piani lavoro, ivi compresi quelli previsti da leggi specifiche che prevedono incentivazione al personale;
- 6 Le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano "preventivamente" ogni qualvolta si verifichi la necessità di:
 - b) iniziative per l'innovazione tecnologica dei servizi
 - c) mobilità interna
 - d) eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione di uffici e servizi
 - e) la consultazione inoltre avviene nelle materie previste dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
- 9 Nei casi in cui sia avviata la consultazione, le parti si impegnano a non prendere iniziative unilaterali al riguardo finché la stessa non sia esaurita e conclusa con un protocollo d'intesa o con un verbale che prenda atto delle posizioni emerse e sottoscritto dalle parti. Tutti gli accordi saranno forniti, dopo la sottoscrizione, in copia, a tutti i soggetti sindacali.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ART. 7

Interpretazione autentica

- 1) Quando emergono controversie sull'interpretazione del contratto integrativo la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
- 2) Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontrano entro 30 gg. dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
- 3) Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

ART. 8

Comitato per le Pari Opportunità

Viene istituito il Comitato per le pari opportunità. Tale comitato si compone di:

- rappresentante dell'Ente, con funzione di presidente, designato dall'organo esecutivo
- un componente designato da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL.
- un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'Ente

L'organismo non ha funzione negoziale e deve comprendere un'adeguata rappresentanza femminile e svolge la sua attività in orario di lavoro.

Il Comitato ha compiti propositivi di monitoraggio, indagine e studio sui principi di parità e:

- individua i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne ed uomini, tra persone normalmente e diversamente abili, tra lavoratori anziani e giovani;
- promuove interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità, salvaguardandone la professionalità ed adottando specifiche misure di flessibilità d'orario;
- propone le iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- elabora uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, contro eventuale trattamento disparitario tra soggetti abili e non, tra dipendenti anziani e giovani, ed altre disparità che eventualmente possano verificarsi.

Il Comitato rimane in carica quattro anni e comunque sino alla costituzione dei nuovi. I componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.

Sono concordate le seguenti misure finalizzate alle pari opportunità:

- accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
- perseguimento di un effettivo equilibrio di posizione funzionale nel sistema classificatorio;
- fruizione del part-time e processi di mobilità.

Il Comitato con cadenza annuale elabora e diffonde uno specifico rapporto sulla situazione complessiva del personale maschile e femminile in ognuno dei profili delle varie categorie di inquadramento e sullo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale e dei passaggi di categoria. Tale rapporto consente di far emergere le eventuali situazioni di discriminazione a danno delle lavoratrici in essere in quel determinato contesto lavorativo.

Il predetto Comitato dovrà disporre di idonei locali e strumenti necessari per il funzionamento.

L'Ente per favorire l'operatività del Comitato, promuove apposite iniziative di formazione dei componenti.

ART. 9

Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing

Viene istituito il comitato contro il fenomeno del mobbing, come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Fenomeno sicuramente in crescita e tale da assumere un rilievo preoccupante.

Detto comitato è composto da un Rappresentante dell'Ente, con funzioni di Presidente, ed un componente designato da ciascuna OO.SS. firmataria del CCNL, e da un numero pari di componenti

designati dall'Ente..

Il Comitato rimane in carica quattro anni e comunque sino alla costituzione dei nuovi. I componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.

Il comitato ha il compito di:

- raccogliere i dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing;
- individuare le possibili cause che possono determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- formulare proposte in ordine alla prevenzione ed alla repressione delle situazioni di criticità, con ipotesi di tutela per il dipendente;
- formulare una proposta per la definizione di un codice di condotta;
- redigere una relazione annuale sull'attività svolta.

Il predetto comitato dovrà disporre di idonei locali e strumenti necessari per il funzionamento.

L'Ente, per favorire l'operatività del Comitato, promuove apposite iniziative di formazione dei propri componenti.

ART. 10

Costituzione del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004 integrato ai sensi dell'art. 4 del CCNL 31/07/2009

1) Le risorse per il finanziamento del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004 integrato ai sensi dell'art. 4 del CCNL 31/07/2009 e successivi sono costituite per gli anni 2009 - 2010 così come dai prospetti allegati (allegato 1 e allegato 2).

2) In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli 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 o che comunque comportino un **incremento stabile delle dotazioni organiche (inclusa la stabilizzazione del personale precario)**, nonché un **eventuale aumento stabile delle ore prestate dal personale assunto a part-time** l'ente, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui al D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

L'importo dell'istituto relativo al lavoro straordinario, ex art. 14 ccnl del 1/4/99 e s.m.i. per l'anno 2010 ammonta a € 10.000,00 imputato quale "Fondo Straordinario"

ART. 11

Indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 41 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL 14/9/2000 è determinata in € 30,00 mensili lordi.

Le parti concordano che l'indennità di rischio compete alle unità appartenenti ai profili professionali che di seguito si elencano:

- ☐ Autisti
- ☐ Operai
- ☐ Videoterminalisti

Le figure professionali di cui sopra non possono cumulare più di una indennità nella stessa persona fisica.

Nel caso di ricorrenza di due o più fattispecie viene erogata quella prevalente.

ART. 12

Indennità maneggio valori

Le parti in riferimento all'art. 36 del CCNL 14.9.2000 concordano che

- l'indennità maneggio valore a favore dell'economo, il quale rende il conto annuale

giudiziale alla Corte dei Conti ai sensi dell'art. 223 del TUEL è fissata nell'importo giornaliero di €. 1,55;

- al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nella seguente misura:

- o da €. 1,00 a €. 7.500 medi mensili €. 0,80
- o da €. 7.501,00 a €. 15.000,00 medi mensili €. 1,15
- o oltre €. 15.001,00 medi mensili €. 1,55.

Per valori di cassa si intende il solo denaro contante, o titolo equivalente (esempio buono pasto) per valore medio mensile si intende la somma totale maneggiata durante l'anno diviso 12 mesi, certificata dal dirigente sulla base delle entità riscosse.

Tale indennità spetta per i soli giorni di effettivo svolgimento del servizio, ad esclusione di qualsiasi assenza per qualsiasi causa. E a coloro che rendono il conto giornaliero all'economista e/o trimestrale ai Revisori dei Conti

Le parti concordano che tale indennità spetta al personale dei seguenti servizi;

- ☐ Economato
- ☐ Polizia Locale
- ☐ Demografico
- ☐ Personale

ART. 13

Indennità di Reperibilità

Le parti con riferimento all'art. 23 del CCNL del 14.09.2000 concordano che il servizio di pronta reperibilità compete alle unità appartenenti ai servizi che di seguito si elencano:

- Polizia Municipale
- Stato Civile;
- Lavori Pubblici e settori di manutenzione e Cimitero

Le parti concordano altresì che, essendo un servizio di nuova istituzione, il finanziamento avverrà per l'anno 2010 per un importo di €. 10.000,00

ART. 14

Indennità di Turnazione

Gli Enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- 1 Turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6.00 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c) CCNL 14.9.2000
"fermo restando che l'orario dell'amministrazione è individuato in 8.00/14.00 e 14.00/20.00, si individua il turno antimeridiano e pomeridiano per il personale turnista, per i sopra descritti orari (8.00/14.00) nonché il turno antimeridiano e pomeridiano solo per specifiche professionalità (autisti) tra le sei e le ore 20.00."
- ☐ Turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c) CCNL 14.9.2000
- ☐ Turno festivo o notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui

[Handwritten signatures and initials: "Pao", "DM", "GMR", "A", "fun", "Ch"]

Dato atto che:

1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

per la categoria B dalla posizione B1 alla B7;

per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;

per la categoria D dalla posizione D1 alla D6;

fermo restando il rispetto dei passaggi intermedi

2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella allegata al CCNL del 31.07.2009;

3) in caso di progressione verticale fra categorie, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;

4) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza e gli saranno estesi gli stessi benefici a parità di condizioni contrattuali, giuridiche ed economiche dell'Ente di destinazione;

5) in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, si stabilisce l'attuazione dell'Istituto delle progressioni economiche orizzontali avvenga secondo graduatoria selettiva ed a seguito di valutazione attraverso le schede di merito allegate al presente CCDI.

Al fine di dare attuazione alle PEO le parti danno atto che il monitoraggio verrà svolto per il periodo 01.01.2010 al 30.11.2010 ed attuato entro 15 gg dalla conclusione.

La decorrenza economica della PEO è fissata al 01.12.2010.

Alla PEO partecipano i dipendenti di ruolo che alla data di sottoscrizione hanno 24 mesi di servizio di ruolo.

Art. 19

Posizioni Organizzative, Alta Professionalità e indeennità per particolari responsabilità

Le parti danno atto che l'A.C. darà attuazione agli istituti in parola come da Regolamenti vigenti e nell'importo complessivo di €. 70.000,00.

ART. 20

Indennità per specifiche responsabilità (Minori)

(Art. 36 del CCNL 2004 e Art. 17 CCNL 1999)

1. Il compenso per l'esercizio delle specifiche attività svolte da parte del personale addetto ai seguenti uffici: stato civile, anagrafe, elettorale, tributi e messi notificatori è pari a €. 300,00 annui lordi, da corrispondere in un'unica soluzione.

2. Le indennità sono frazionabili per mese nel caso di variazione dell'incarico in corso d'anno.

ART. 21

Incentivi disposti con specifiche leggi

Ai sensi dell'art.15 c.1 lettera k), si stabilisce che, in merito ai proventi delle sottoelencate specifiche disposizioni di legge:

- Art.59 c.1 lett.p) D.Lgs 446/97 (recupero evasione ICI ed altre forme di lotta alla evasione ed elusione fiscale);
- Art. 92 D.lgs 163/2006 (Progettazioni, Direzione Lavori, Pianificazioni interne);
- Condono Edilizio;
- Art. 208 D.lgs n.285/92 (proventi sanzioni amministrative pecuniarie);
- Entrate per notificazioni

le parti concordano che debbono essere definite apposite norme regolamentari volte a garantire

l'utilizzazione di tali istituti nell'Ente.

ART. 22 Buono pasto

L'Amministrazione Comunale e le OO.SS. prendono atto del regime di orario di servizio e di lavoro attualmente in vigore riconoscendo che tale impostazione deriva dall'esigenza di garantire lo svolgimento dei servizi istituzionali con quel grado di efficienza e di efficacia che assicuri la massima fruibilità dei servizi da parte dell'utenza.

Le parti constatano che molti lavoratori sono chiamati a prestare la propria attività lavorativa sia nella fascia antimeridiana che pomeridiana. Tale situazione determina una obiettiva condizione di disagio, atteso che l'Ente non può assicurare un servizio di mensa aziendale, per l'elevato costo che esso comporterebbe. Di conseguenza le parti concordano l'opportunità di prevedere la concessione di buoni pasto al personale dipendente in modo da sopperire ad un servizio di mensa aziendale e definiscono di comune accordo la seguente disciplina per l'attribuzione.

I dipendenti che effettuano orario di lavoro con rientro pomeridiano di almeno tre ore o il cui turno di lavoro ordinario comprenda la necessità della pausa per la consumazione del pasto (asili nido e polizia municipale) per protrazione di orario, o comunque per ragioni di servizio prestano la loro opera per oltre due ore il normale orario di lavoro, avranno diritto ad usufruire del buono pasto, ai sensi dell'art. 45 - comma 2 - del CCNL 14/09/2000.

Il valore del ticket è confermato in € 5,16

Ai sensi del comma 2 dell'art. 45 del CCNL del 14/09/2000, possono usufruire dei Buoni Pasto i dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

Ai sensi dell'art. 13 del CCNL 9.5.2006 si individuano qui di seguito particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento del servizio e la continuità dell'erogazione dello stesso nonché l'impossibilità di modificare l'organizzazione del lavoro, quali:

- 1) agenti di polizia locale nel rilevamento di incidente stradale, di servizio di TSO qualora per esigenze di servizio venga protratto oltre l'orario di servizio per ulteriore tempo che dà diritto all'attribuzione del buono pasto
 - 2) autisti in servizio fuori sede con impossibilità di rientro dalle ore 14,00 alle ore 15,00
- i quali, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono usufruire di una pausa per la consumazione dei pasti della durata di 30 min. e sarà collocata alla fine di ciascun turno.

ART. 23 Banca delle ore

- 1) La banca delle ore è costituita da un conto individuale annuo per ciascun lavoratore.
- 2) Nel conto confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate, da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione, attraverso riposi e/o richieste di permessi ore, in base alle esigenze del dipendente compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative.
- 3) La banca delle ore viene regolamentata dall'art. 38 bis del CCNL firmato il 14.9.2000
- 4) Le parti concordano di monitorare trimestralmente l'andamento della Banca delle ore e l'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzo.
- 5) Potranno essere utilizzate quale anticipo dell'orario di servizio (max 15 minuti) o protrazione dello stesso nel limite massimo di n. 90 ore annue

ART. 24

Sviluppo delle attività formative (art. 23, comma 2, CCNL 01/04/1999)

- 1) Ai fini dello sviluppo delle attività formative, le parti convengono che si applicano integralmente le clausole di cui all'art. 23 del CCNL 01.04.99.
- 2) Ai fini del computo dell'1% della spesa complessiva del personale relativa al monte salari dell'anno 2009 è fissata la somma di € 30.949,44 per la realizzazione degli obiettivi della formazione,

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

aggiornamento e riqualificazione professionale del personale a tempo indeterminato.

3) Le parti precisano che tale somma è ad esclusivo carico del bilancio dell'Ente.

4) Le parti si impegnano, in sede di concertazione, di valutare i piani ed i programmi per la realizzazione dei corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale del personale a tempo indeterminato per l'anno successivo alla sottoscrizione del presente CCDI

5) Eventuali residui saranno riportati nel bilancio successivo.

ART. 25

Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

Le parti concordano di verificare gli accordi in atto ovvero di regolamentare entro 3 mesi dalla stipula del presente CCDI, la disciplina e le misure da adottare per garantire la tutela della salute, della sicurezza sui luoghi di lavoro, la fornitura del vestiario adeguato e della tutela dell'igiene personale dei dipendenti fatti salvi gli obblighi derivanti dall'applicazione del D.L.vo n. 626/1994 e successive integrazioni; in particolare concordano di dare piena attuazione alla succitato Decreto (esempio visite oculistiche periodiche per coloro che utilizzano i videoterminali).

ART. 26

Rappresentanti per la sicurezza

1) La R.S.U. indica, previa procedura democratica, il rappresentante per la prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi e per gli effetti delle norme vigenti.

2) E' compito dell'Amministrazione garantire corsi specifici di aggiornamento e qualificazione in materia di sicurezza sul lavoro per i rappresentanti della sicurezza indicati dalla R.S.U.

3) I lavoratori che assumono l'incarico della sicurezza maturano gli stessi diritti sindacali ai fini dei congedi e permessi analogamente ai rappresentanti delle R.S.U.

4) La R.S.U. è il soggetto titolare a ricevere tutte le comunicazioni, indicazioni e proposte dei rappresentanti della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Art. 27

Personale educativo asili nido

In ottemperanza dell'art. 31 del CCNL del 14/9/2000, il personale educativo dell'asilo nido, a partire dall'anno scolastico 2010-2011 effettuerà la seguente articolazione di orario:

- 30 ore settimanali a contatto con i bambini;
- 16 ore mensili per attività integrative (non a contatto con i bambini) per attività formative, riunioni con i genitori.
- Il calendario scolastico non può in ogni caso superare le 42 settimane annue e prevede l'interruzione per Natale e Pasqua; pertanto l'asilo nido sarà aperto dalla seconda settimana di settembre sino al 30 giugno. Nei periodi di chiusura (2 settimane a Natale, 1 a Pasqua, mese di luglio) il personale educativo è a disposizione per attività di formazione.
- Il rapporto educatore/ bambino non può superare quanto previsto dal CCNL ovvero 1 a 6.
- L'amministrazione si impegna a sostituire il personale educativo e ausiliario per assenze anche giornaliere, sempre in ottemperanza al dettato del contratto nazionale.

Sulla base di tali principi si rinvia la definizione di tale organizzazione ad un incontro successivo alla definizione del numero dei bimbi ammessi all'Asilo Nido Comunale

Art. 28

(S. Patrono)

Nella ricorrenza del Santo Patrono gli Uffici del Comune sono chiusi.

La festività dei Santi Patroni, per gli effetti della giornata di riposo, è fissata al 2 giugno di ogni anno in occasione della festività di S.Erasmo e Marciano.

Qualora tale festività ricada in giorno festivo, in relazione ai sentimenti civici, la stessa verrà usufruita nel mese di settembre in occasione dei Santi Cosma e Damiano.

Qualora anche questa ricorrenza cadesse in giorno festivo, i dipendenti usufruiranno di un giorno di congedo nel corso del mese in cui cade la ricorrenza e senza la chiusura degli Uffici e Servizi.

dm
San
jun

Art. 29
(spese viaggio)

Ferme restando le norme di legge in materia, i dipendenti ascritti a Settori del Comune privi di mezzi di proprietà dell'Ente possono essere autorizzati ad utilizzare il mezzo proprio anche per spostamenti legati ad esigenze d'ufficio sul territorio comunale e nei Comuni limitrofi con le seguenti limitazioni:

- a) I dipendenti dovranno essere preventivamente autorizzati dal Dirigente di Settore;
- b) Il rimborso avverrà previa autocertificazione indicante le distanze percorse;
- c) Alla richiesta di rimborso dovrà essere allegato specifico documento giustificativo rilasciato da terzo da cui risulti evidente il motivo dell'utilizzo del mezzo proprio. (scontrino, dichiarazione di accesso etc)

Art. 30
Interpretazione autentica del CCDI

Quando insorgono controversie sulla interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto, si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. precedente, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del CCDI medesimo.

Art. 31
Efficacia

Le parti danno atto che le norme del CCDI decadono il 31.12.2010 conservando efficacia solo quelle in linea con il D.L. 150/2009



INDICE

- Art. 1 Ambito di applicazione e durata;
- Art. 2 Diritti e libertà sindacali;
- Art. 3 Contrattazione integrativa;
- Art. 4 Materia della contrattazione integrativa;
- Art. 5 Concertazione;
- Art. 6 Informazione - consultazione - confronto;
- Art. 7 Interpretazione autentica;
- Art. 8 Comitato per le pari opportunità;
- Art. 9 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing;
- Art. 10 Costituzione del fondo di cui all'art. 8 del CCNL 31 luglio 2009;
- Art. 11 Indennità di rischio;
- Art. 12 Indennità maneggio valori;
- Art. 13 Indennità di reperibilità;
- Art. 14 Indennità di turnazione;
- Art. 15 Utilizzo risorse decentrate anno 2009;
- Art. 16 Utilizzo risorse decentrate anno 2010;
- Art. 17 Produttività collettiva ed individuale;
- Art. 18 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria;
Posizioni Organizzative, Alta Professionalità e indennità per particolari responsabilità;
- Art. 19 Indennità per specifiche responsabilità (Minori);
- Art. 20 Incentivi disposti con specifiche leggi;
- Art. 22 Buono pasto;
- Art. 23 Banca delle ore;
- Art. 24 Sviluppo delle attività formative (art. 23, comma 2, CCNL 01/04/1999);
- Art. 25 Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Art. 26 Rappresentanti per la sicurezza;
- Art. 27 Personale educativo asili nido;
- Art. 28 S. Patrono;
- Art. 29 Spese viaggio;
- Art. 30 Interpretazione autentica del CCDI;
- Art. 31 Efficacia;



for

