

COMUNE DI CONIOLO
Provincia di ALESSANDRIA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA
DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE
RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' VALIDO PER IL TRIENNIO
NORMATIVO 2013/2015 E PER LA PARTE ECONOMICA ANNO 2015.**
(art. 4 del CCNL 01/04/1999)

PREMESSO:

Che questa Amministrazione Comunale aveva invitato per il giorno 03/12/2015, presso la Sede Comunale, le rappresentanze sindacali CGIL, CISL, UIL, per la predisposizione dell'accordo preliminare.

Che il giorno **TRE DICEMBRE 2015** si sono presentate le seguenti delegazioni di parte sindacale:

CISL FP – CUTRONA PIERANGELO

Che con Deliberazione G.C. n. 71 del 12/11/2015 erano stati definiti gli indirizzi per la costituzione del fondo 2015 e la sua ripartizione nonché adottata la piattaforma del contratto integrativo di ente parte normativa triennio 2013/2015 da sottoporre alla delegazione di parte sindacale.

Che il giorno 03/12/2015 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo di contratto collettivo decentrato integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività valido per il triennio normativo 2013/2015 e per la parte economica anno 2015 (art. 4 del CCNL 01/04/1999) tra :
la delegazione di parte pubblica composta dai sigg.:

Amich Vincenzo - Sindaco

Dr. SCAGLIOTTI Pierangelo - Segretario Comunale

E la delegazione di parte pubblica rappresentata dai Signori:

RSU Luigi Birocco

CISL FP – CUTRONA PIERANGELO

Che con delibera G.C. N. 72 del 12/11/2015 è stata approvata l'ipotesi di accordo e autorizzata la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo definitivo:

L'anno 2016 addì 10 del mese di FEBBRAIO tra:

la delegazione di parte pubblica composta dai sigg.:

Amich Vincenzo - Sindaco

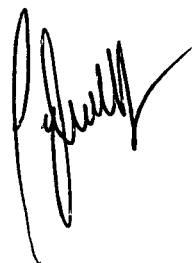
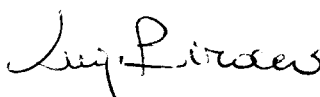
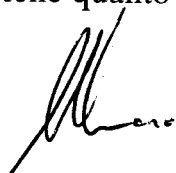
Dr. SCAGLIOTTI Pierangelo - Segretario Comunale

E la delegazione di parte pubblica rappresentata dai signori:

RSU Luigi Birocco

CISL FP – CUTRONA PIERANGELO

Si stipula e si conviene quanto segue:



TITOLO I

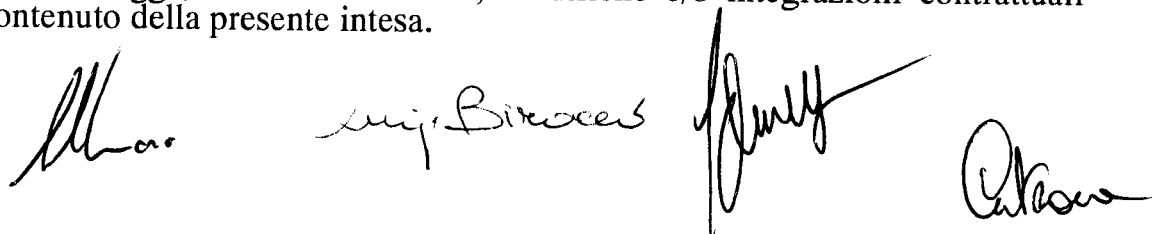
Disposizioni generali

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo decentrato-integrativo (CCDI) disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni contrattuali e normative vigenti.
2. Il presente Contratto Collettivo Decentrato integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale, nei termini e nei modi previsti dal CCNL del comparto.
3. Con il presente CCDI sono fatti salvi tutti gli accordi decentrati in precedenza sottoscritti, nonché i livelli e gli istituti contrattuali come definiti e contrattati dalle medesime intese, fatti salvi successivi accordi, a modifica del presente contratto decentrato integrativo o da quanto in esso espressamente modificato.
4. La disciplina dei singoli istituti contrattuali 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 il periodo **1° gennaio - 31 dicembre 2015**.
5. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti contrattuali 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 ciascun anno di riferimento entità e distribuzione, previo accordo tra le parti.

ART. 2 - DECORRENZE E DURATA

1. Il presente contratto ha validità annuale dal 01.01.2015 al 31.12.2015.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione espressamente indicata dallo stesso contratto.
3. Le presenti disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo. 4. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, fatta salva la riapertura del confronto qualora intervenissero, a seguito di rinnovo del CCNL, o norme di legge, nuove indicazioni, modifiche e/o integrazioni contrattuali incidenti sul contenuto della presente intesa.

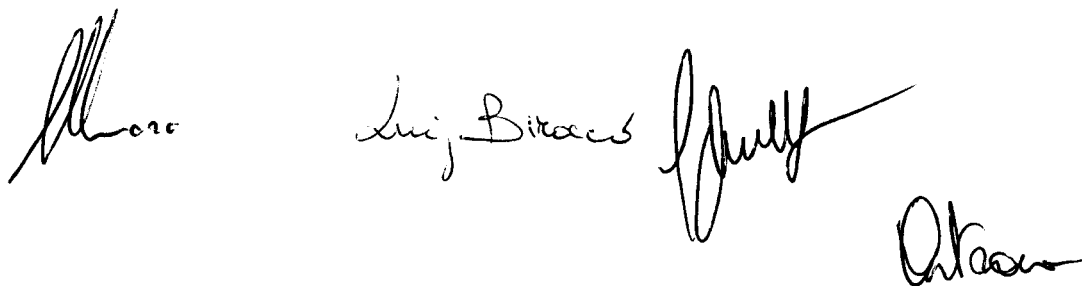


ART. 3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, fatta salva la possibilità di ricorrere in giudizio.

ART. 4 - MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

1. La determinazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa, operata dalla contrattazione collettiva nazionale, deve in ogni caso tenere conto delle previsioni degli artt. 40, comma 1, e 5, comma 2, del D. Lgs. n.165/2001, come modificati rispettivamente, dagli artt. 54 e 34 del D. Lgs n. 150/2009, nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione pubblica. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D.L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135.
2. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL coordinate con il D. Lgs. 150/2009 sono le seguenti: i criteri di destinazione delle risorse decentrate, fattispecie, valori e procedimento per le indennità, criteri di valutazione per le progressioni orizzontali, criteri generali per l'applicazione della premialità, verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse nella parte variabile del fondo.
3. Sono inoltre materie di contrattazione decentrata, ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL, le seguenti: programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione e aggiornamento professionale; linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro; pari opportunità; criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.



TITOLO II
***Qualità del lavoro ed innovazione degli assetti organizzativi e
partecipazione dei dipendenti***

ART. 5 - REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

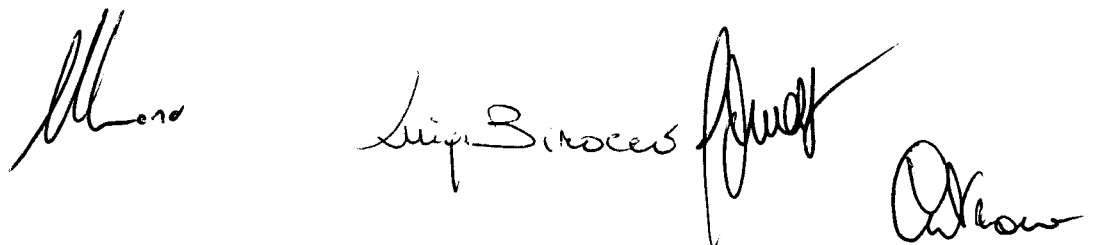
Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

- 1) **Servizio Stato Civile e Servizio Elettorale:** un dipendente cat. C/D in reperibilità che assicuri le registrazioni delle nascite e delle morti e, limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.
- 2) **Servizio Cimiteriale:** un dipendente cat. B, in reperibilità, limitatamente al ricevimento ed inumazione salme._

Le procedure d'attivazione sono regolamentate ai sensi della normativa vigente come segue:

- a) Il Segretario Comunale, in qualità di Responsabile del Servizio Personale, in occasione d'ogni sciopero individua i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) I nominativi vengono comunicati alle Segreterie Provinciali di categoria delle OO.SS. e agli interessati, almeno entro il 5° giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) durante lo sciopero Il Segretario Comunale dovrà astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale precettato o a quello che non avesse aderito allo sciopero o comunque al personale in servizio a qualsiasi titolo presso l'ente in base alle disposizioni contrattuali e di legge vigenti;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro, comunque in ottemperanza delle norme contrattuali e di legge vigenti;
- e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale, comunque in ottemperanza delle norme contrattuali e di legge vigenti._

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.



ART. 6 - DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;

b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statuari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNQ;

c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, informazione, concertazione e consultazioni, avvengono normalmente di al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di evitare ogni possibile ricaduta negativa connessa alla fruibilità delle prerogative sindacali. Ove ciò non sia possibile, sarà comunque garantito, attraverso le relazioni sindacali previste dalla contrattazione collettiva, il loro espletamento, trovando procedure e modalità idonee a tal fine;

d) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNQ, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso. Ovviamente resta garantito il diritto delle OO.SS. a interloquire con il Dipartimento della Funzione Pubblica per dirimere casi specifici.

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

a) nel rispetto delle norme contrattuali e di legge vigenti, nel limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima e, in particolari casi entro le 48 ore, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali; ove possibile, le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;

b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;

c) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;

d) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

-



ART. 7 - INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali, si fa integrale riferimento a quanto stabilito dall'art. 7 CCNL 01/04/99 e alle leggi vigenti in materia .

TITOLO III Costituzione del Fondo

ART. 8 - COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' DI CUI ALL'ART. 15 DEL CCNL 01/04/1999, AGLI ARTT 31 E 32 DEL CCNL 22/01/2004, e smi.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione;

2. Per l'anno 2015 le risorse relative al precedente comma 1 sono così quantificate;

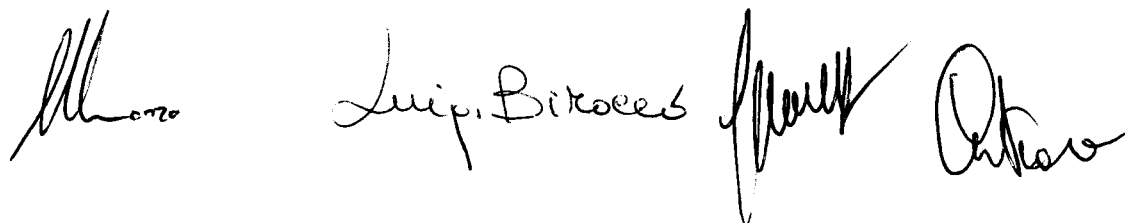
ALLEGATO A - Contratto integrativo aziendale 2013-2015- accordo per l'anno 2015

Comune di CONIOLO - AL - anno 2015

quota A	risorse certe e stabili	
	contenuto	importo
art. 31 c. 2 CCNL 02-05	unico importo consolidato	€ 5.130,00
incrementi CCNL 22/1/04	art. 32 CC 1-2 C. 7	€ 664,00
incrementi CCNL 09/05/06	art. 4 C 1,	€ 321,00
incrementi CCNL 11/04/08	art. 8 C 2	€ 402,00
RIA pers. Cessato	art. 4 C. 2 CCNL 05/10/01	€ 445,00
Incremento risorse	art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999	€ 450,00
sub. TOTALE	consolidato quota A	€ 7.412,00

quota B	risorse variabili annualmente	
	contenuto	importo
risparmi da straordinari	art. 15 comma 1 lett. M CCNL 98-01	€ 686,06
integrazione 1,2%	art. 15 comma 2 CCNL 98-01	€ 630,00
somme non utilizzate	anno precedente	€ 0,00
RUP	art. 15 comma 1 lett. K CCNL 98-01	€ 21,24
		€ 1.337,30

Totale generale risorse stabili + risorse variabili	€ 8.749,30
Straordinario liquidabile anno di riferimento	€ 976,04



TITOLO IV
Utilizzazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività .

—

ART. 8 - UTILIZZAZIONE DEL FONDO

Per l'anno 2015 le risorse sono così utilizzate:

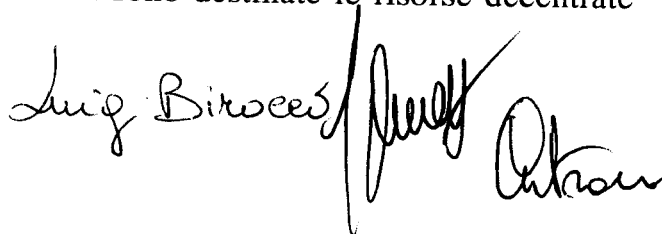
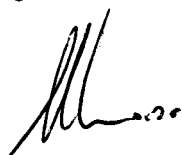
ANNO 2015	
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 1.200,00
Indennità di rischio	€ 320,00
Fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi connessi alla progressione economica orizzontale	€ 5.340,59
Incremento indennità di comparto ex art. 33, C.C.N.L. 2004	€ 1.573,20
Compensi Rup art. 90 del D. lgs n. 163/2006	€ 21,24
Compensi per l'esecuzione di compiti che comportano specifiche responsabilità	€ 0,00
Totale costo contrattazione collettiva decentrata	€ 8.455,03

Lavoro straordinario	€ 976,04
TOTALE GENERALE	€ 9.431,07

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

a) compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori;

b) compensi per produttività individuale (incentivi) - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate



sulla base dei criteri: introduzione di un sistema di valutazione differenziato effettivamente premiante e collegato con il livello di performance organizzativo dell'Ente oltre che con il miglioramento della performance organizzativa dell'Ente e il miglioramento della performance individuale (attività e prestazioni fornite), come evidenziato nella tabella allegata.

c) progressioni economiche del personale dipendente all'interno della categoria ("progressioni orizzontali") già attribuite - al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente CCNL: sono attualmente destinate risorse decentrate stabili pari ad Euro 2.526,14 per finanziare le seguenti progressioni:

- da D3 a D4 Euro 1.126,25;
- da D1 a D2 Euro 1.123,61;
- da B1 a B2 Euro 276,28 (part-time);

d) indennità di comparto - al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di inquadramento del personale dipendente.

e) indennità di rischio - L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è dovuta al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale. Viene riconosciuta a n. 1 dipendente dell'area tecnico-manutentiva, cat. B, cantoniere, per l'importo di 360 euro lordi annui pro-capite, da erogarsi mensilmente, per un totale di 320,00 euro lordi annui (rapportato al contratto di lavoro a tempo indeterminato in essere).

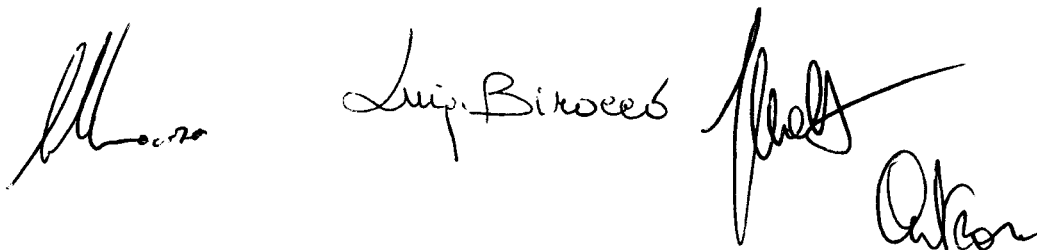
f) indennità per particolari responsabilità - tale indennità è finalizzata a compensare compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale delle categoria D.

G) compensi finalizzati all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g). Tali compensi per l'anno 2013 sono destinate al Responsabile dell' Area tecnica a titolo di compenso R.U.P. ai sensi dell'art. 90 del D.lgs n. 163/2006.

ART. 10 - RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENSO PREMIALE

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche orizzontali nelle categorie e delle indennità attribuite al personale come contrattualmente previsto.

2. L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.



3. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
4. L'Ente è orientato nell'erogazione del compenso premiale verso un metodo operativo basato su una logica di consequenzialità tra programmazione, gestione e controllo.
5. Per gli Enti locali è un chiaro riferimento al PRO, documento di programmazione nel quale vengono specificati gli obiettivi da raggiungere nell'anno definiti dagli organi di governo.
6. A tal fine, è stata elaborata una proposta per un sistema di valutazione coerente con le considerazioni sopra enunciate. La proposta individua un sistema di valutazione basato sulla verifica dei seguenti indicatori:
 - Analisi e attribuzione dei carichi di lavoro sulla base di uno o più obiettivi assegnati;
 - Miglioramento della produttività come rapporto tra carichi di lavoro e continuità dei servizi erogati
 - Miglioramento dell'indice di continuità dei servizi erogati, come rapporto tra la presenza effettiva (che comprende tutte le agibilità e i premissi retribuiti come contrattualmente e normativamente previsto, compreso l'infortunio sul lavoro, la malattia per causa di servizio, la malattia fino a 30gg., al netto di quanto previsto dall'art. 71 della legge n. 133/2008) e la presenza contrattualmente dovuta.
 - Miglioramento dell'indice di adeguatezza, come rapporto tra i risultati conseguiti e i risultati attesi;
 - Miglioramento dell'indice di tempestività, come rapporto tra tempi medi di procedura previsti e tempi medi di procedura realizzati;
 - Mantenimento di performance di servizi giudicate positivamente;
 - Copertura di attività e servizi che presentano evidente criticità, anche in rapporto alle esigenze dell'utenza;
8. Conseguimento di particolari obiettivi di settore.
7. Il Segretario Comunale anche in collaborazione con i Responsabili dei servizi predisporrà appositi obiettivi annuali o pluriennali da conseguire, indicandone la soglia minima di conseguimento degli stessi, da cui scaturisce l'erogazione dell'incentivo individuale, e le responsabilità da assegnare.
8. Per la realizzazione degli stessi si potrà prevedere anche fasi di verifica intermedia.
9. Gli obiettivi e le responsabilità da assegnare devono discendere direttamente dalle strategie dell'Ente definite nell'ambito del Piano delle Risorse e degli Obiettivi (PRO).
10. Le risorse destinate alla produttività sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia e di qualità dei servizi, pertanto è necessario impegnare tutto il personale dipendente nei piani di attività e di



lavoro anche pluriennali elaborati dai Responsabili di Settore, i quali possono essere individuali, di gruppo, per servizi e per settore.

11. Per le valutazioni si utilizzeranno i criteri contenuti nell'allegato A del presente contratto collettivo integrativo aziendale;

12. Ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Segretario Comunale;

13. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali; esso sarà preso in esame dal Segretario Comunale entro 10 giorni dal contraddittorio stesso per la conferma o la eventuale revisione della valutazione.

14. Viene fatta salva la facoltà del dipendente di ricorrere in giudizio.

15. Sulla base di tale valutazione il Segretario Comunale assegnerà la quota individuale ai dipendenti che hanno partecipato alla realizzazione degli obiettivi assegnati;

ART. 11 - RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE

In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi di specifiche disposizioni di legge e di specifici regolamenti vigenti nell'ente.

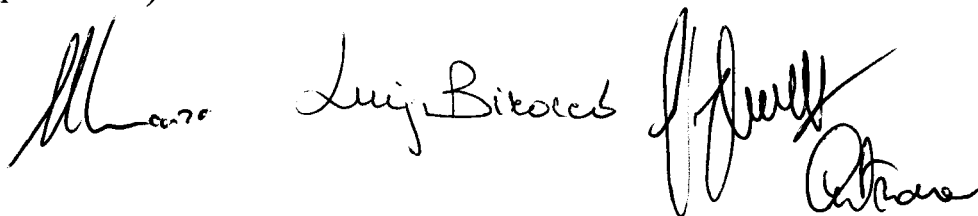
ART. 12- CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE DEL PERSONALE DIPENDENTE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

La disciplina contrattuale e di legge dispone che 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 vigente.

La progressione economica del personale dipendente all'interno della categoria, di seguito definita "progressione orizzontale", è attuata per ciascuna posizione economica all'interno di ogni categoria, nelle misure percentuali e con le decorrenze definite nei contratti decentrati integrativi.

Le progressioni economiche orizzontali saranno possibili all'interno delle categorie solo se è stato contrattato il fondo per le progressioni economiche ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera B, del CCNL 01/04/1999.

Ai fini dell'assegnazione dei passaggi economici ogni lavoratore sarà valutato esclusivamente sul comportamento nella attività ordinaria quotidiana (si intende per comportamento la modalità con cui il lavoratore svolge l'attività lavorativa sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo).



Ai fini della progressione orizzontale il lavoratore dev'essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.

Le graduatorie sono formulate, in base alla valutazione delle prestazioni individuali e dei risultati raggiunti determinata con la scheda del sistema di valutazione vigente, con riferimento alla dotazione organica dei vari Servizi, nelle misure percentuali e con le decorrenze definite nei contratti decentrati integrativi.

ART. 13 - INDENNITÀ DI DISAGIO

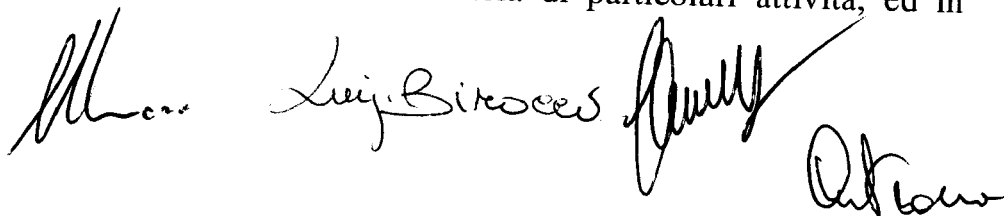
La definizione di disagio ricomprende in termini generali tutti i disagi specifici derivanti da un particolare contesto ambientale e organizzativo di svolgimento dell'attività lavorativa e compensa in modo puntuale tali prestazioni. Si considera quindi l'indennità di disagio come quell'indennità specifica che non può essere generalizzata ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative ed ambientali che variano in modo sostanziale rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso.

ART. 14 - BANCA DELLE ORE

Si rimanda al Contratto Nazionale del 14/09/2000 art 38 bis per la disciplina dell'istituto. Per quanto attiene al limite massimo di ore autorizzabili questo viene fissato in **50 ore annue**.

ART. 15 - LAVORO STRAORDINARIO

1. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario di euro 976,04;
2. L'Amministrazione fornirà, allegandolo alla busta paga, alla fine d'ogni trimestre, prospetto di cui all'art. 14 comma 9 del presente CCDI la situazione aggiornata relativa all'utilizzo del lavoro straordinario. La liquidazione dello straordinario avverrà trimestralmente.
3. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di quest'istituto contrattuale, nelle forme e con le modalità previste dal CCNL del comparto.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Segretario Comunale e dovrà essere debitamente motivata. In caso di urgenza o di assenza del Segretario Comunale, l'autorizzazione avverrà nei giorni immediatamente successivi la prestazione straordinaria richiesta. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione.
5. E' esclusiva facoltà del dipendente il recupero, in luogo del pagamento, delle ore di straordinario prestate. Il recupero deve essere concordato con il Segretario Comunale ed effettuarsi di norma entro 15 gg. e comunque non oltre il bimestre successivo.
6. In sede di consuntivo eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, di cui al comma 1 del presente articolo, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL.
- 7 Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in



particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali e particolari. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo di cui al comma 6 del presente articolo.

8. Per quanto non previsto dal CCNL del comparto si applica l'art. 5 del D. lgs 66/2003.

ART. 16 - LAVORO PART TIME

1. I posti part-time previsti nella dotazione organica o trasformati su richiesta non possono essere superiori al contingente determinato ai sensi della normativa vigente e delle disposizioni del CCNL del comparto.

2. Il rapporto di lavoro del dipendente del Comune è automaticamente trasformato, da tempo pieno a tempo parziale, entro 60 giorni dalla presentazione della relativa richiesta formulata secondo le modalità previste dalla vigente disciplina contrattuale e normativa.

3. Valutata la richiesta avanzata in relazione alle proprie esigenze l'Ente:

a) formalizza l'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro;

b) differisce con provvedimento motivato la trasformazione del rapporto, per un periodo non superiore a 6 mesi, quando la stessa arrechi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, avuto riguardo alle mansioni svolte dal dipendente e alla sua posizione nell'organizzazione del Comune;

c) nega, con provvedimento motivato, la trasformazione quando l'attività di lavoro che il dipendente intende svolgere determini concreto conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta oppure quando la trasformazione pregiudichi o renda maggiormente onerosa l'erogazione di attività di servizio alla persona;

d) contestualmente alla concessione del part time, il dipendente potrà essere assegnato, nel rispetto della categoria di appartenenza, a un servizio diverso da quello di attuale destinazione;

ART. 17 - DISPOSIZIONE FINALE

Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia agli istituti disciplinati dalle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

FIRME

La parte pubblica:

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

La parte sindacale:

RSU

CISL FP

Luigi Birkhofer
Antonio Repe