

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PARTE NORMATIVA 2013/2015**

**ART. 1  
Principi generali**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del personale dipendente, stipulato in attuazione dell'obbligo di adeguamento previsto dall'art. 65 del D. Lgs. 150/2009, riguarda il periodo temporale successivo al 1° gennaio 2013, ha validità per il triennio 2013/2015 e comunque rimane in vigore fino alla sottoscrizione del successivo CCDI o fino all'entrata in vigore di nuovi indirizzi contrattuali o di legge incompatibili con quanto disciplinato.
2. Nel CCDI sono disciplinati tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello contrattuale e pertanto ai sensi dell'art 65 del D. Lgs 150/2009, sono prive di effetto le discipline scaturite dalle precedenti contrattazioni collettive decentrate integrative.
3. Il CCDI si applica a tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed a tempo pieno o a tempo parziale in servizio presso l'ente, esclusi i dirigenti.
4. Con cadenza annuale le parti attivano la verifica congiunta dell'applicazione degli istituti previsti nel presente CCDI.
5. Le risorse decentrate sono costituite annualmente e la destinazione delle stesse viene stabilita in sede di contrattazione decentrata avente cadenza annuale.
6. La sottoscrizione del presente contratto dovrà avvenire attraverso lo svolgimento delle fasi previste dall'art. 5 del CCNL 98/01.

**ART. 2  
Ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'applicazione  
degli istituti contrattuali stabili e variabili**

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1.4.1999 e ss.mm.ii.) sono determinate annualmente dall'amministrazione in coerenza con i vincoli di bilancio e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e ripartite in risorse stabili e risorse variabili. La costituzione avviene con determinazione del Dirigente del servizio Personale ed è comunicata alla RSU e alle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL.
2. Entro il 20 dicembre di ciascun anno le parti si incontrano per stabilire l'utilizzo delle risorse per l'anno successivo, procedendo, ove occorra, alla modifica e/o alla integrazione dei criteri del presente accordo.
3. **Le risorse decentrate stabili** sono in primo luogo destinate al finanziamento degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo quali:
  - a) Indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 22.01.2004;
  - b) Incrementi retributivi per progressione economica orizzontale all'interno della categoria di cui all'art. 5 del CCNL 31.03.1999;
  - c) indennità di posizione prevista dall'art 10 del ccnl 31.03.1999 per le posizioni di cui alla lettera a) e dall'art 10 di ccnl 22.01.2004 per le posizioni di cui alle lettere b) e c) ( alte professionalità). E' inoltre destinata al pagamento dell'indennità di risultato a seguito della valutazione della performance.
  - d) Turnazione reperibilità orario notturno ex art.17 lett.d) CCNL 98/01.
  - e) Indennità ex art 17 lettera f) del CCNL 98/01.

- f) Indennità per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficio Elettorale.
- g) Maneggio valori di cassa ex art.36 ccnl 14.09.200 (Code contrattuali).

**4. Le risorse decentrate variabili** sono destinate ( contestualmente alla destinazione delle risorse stabili) al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di variabilità e discontinuità nel tempo, quali:

- a) compensi diretti ad incentivare la performance individuale e il miglioramento dei servizi attraverso compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuali ex art 37 del CCNL 2002/200;
- b) incentivo per specifiche attività e prestazioni previsti da specifiche normative in materia.

#### ART. 3

##### Risorse aggiuntive e residue

1. Le parti concordano di monitorare periodicamente l'andamento della spesa del fondo.
2. Le somme non utilizzate o non attribuite sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

#### ART. 4

##### Criteri generali sul sistema di valutazione della performance

1. Per favorire lo sviluppo professionale e di carriera, in modo coerente con l'obiettivo di erogare servizi e prodotti di livello qualitativo e quantitativo ottimale, è adottato un sistema di valutazione dei risultati e delle prestazioni lavorative individuali dei dipendenti.
2. Il sistema di misurazione della performance prevede che il conseguimento degli obiettivi costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa. I compensi destinati a tale istituto contrattuale saranno corrisposti a seguito del processo di valutazione della performance in base alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di cui al Piano degli Obiettivi.
3. Il ciclo di gestione della performance prevede le seguenti fasi:
  - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
  - programmazione operativa e gestionale;
  - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici;
  - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi;
  - monitoraggio e confronto periodico;
  - verifica degli obiettivi e dei risultati;
  - controllo e validazione dei risultati;
  - misurazione e valutazione della performance individuale.
4. La valutazione della performance individuale prevede la valutazione dei comportamenti e delle competenze attraverso apposite schede redatte dai Dirigenti, i quali possono avvalersi, al fine di acquisire informazioni ed elementi di conoscenza utili, dei propri collaboratori di cat. D, responsabili dei Servizi. Inoltre i Dirigenti si confrontano al fine di meglio uniformare l'interpretazione e la concreta applicazione dei fattori di valutazione.
5. La valutazione deve essere effettuata secondo logiche meritocratiche e dovrà valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi.
6. La scheda di valutazione viene sottoscritta per presa visione dal dipendente che può chiederne il rilascio di copia.
7. Il dipendente può chiedere <sup>chiarimenti</sup> ~~chiarimenti~~ in riferimento alla valutazione stabilita dal Dirigente entro 7 giorni dalla sottoscrizione, in modo formale e motivato, e può chiedere di essere sentito dal Dirigente che può convocarlo qualora lo ritenga necessario.



8. La liquidazione dei compensi relativi alla valutazione della performance deve avvenire, di norma, con l'erogazione dello stipendio di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

#### ART. 5

##### **Criteri generali dei sistemi di incentivazione al merito e all'incremento di produttività e ripartizione delle risorse**

1. Al sistema incentivante concorrono i dipendenti con rapporto di lavoro presso l'Ente sia a tempo indeterminato che a tempo determinato che maturi un periodo di servizio per l'anno di riferimento non inferiore ai due terzi delle presenze ordinariamente previste ed una valutazione della performance pari almeno al 70% del punteggio massimo attribuibile.  
La quota del fondo delle risorse decentrate destinata agli incentivi viene determinata in sede di riparto annuale.
2. In sede di riparto vengono definite le risorse da destinare a specifici progetti finalizzati all'accrescimento dei servizi ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture.  
A tal fine i dirigenti di riferimento devono:
  - individuare i progetti indicando gli obiettivi da conseguire, i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo;
  - quantificare il budget;
  - individuare il personale coinvolto nel progetto e i relativi compiti e responsabilità;
  - rendicontare, a conclusione del progetto i risultati ottenuti e, in caso di positivo raggiungimento, ripartire l'incentivo fra il gruppo di lavoro liquidando, a conclusione della valutazione, le quote individuali spettanti.
3. La RSU e le OO.SS. potranno chiedere eventualmente, prima dell'approvazione, la verifica dei criteri di utilizzazione del personale riportati nei progetti presentati.
4. In caso di corresponsione di importi derivanti da altre forme incentivanti (progettazione ( art. 92 D. lgs. N. 163/06 ), avvocatura, ICI, Istat e progetti vari) per valori superiori all'importo di € 5.000,00 su base annua, l'incentivo al merito viene ridotto di una percentuale pari al 50% dell'importo di produttività medio percepito a titolo di incentivo specifico e riferito alla stessa annualità.
5. La medesima disciplina si applica ai titolari di posizioni organizzative e di alta professionalità con riferimento alla retribuzione di risultato.


#### ART. 6

##### **Criteri generali per corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità**

1. E' prevista apposita indennità per il personale delle categorie B,C e D derivante dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficio Elettorale. Tale indennità è fissata nell'importo massimo di € 300,00.
2. L'art. 17 c.2 lettera f) del CCNL del 1.4.1999 modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006 prevede la corresponsione di una indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, nonché per compensare specifiche responsabilità affidate alla categoria D che non risulti incaricato di posizioni organizzative.  
Per il riconoscimento dell'indennità di cui trattasi si evidenzia che deve trattarsi di effettiva specifica responsabilità; lo svolgimento di attività di responsabile del procedimento è strettamente collegato, per i dipendenti di categoria C e D, al contenuto della declaratoria professionale, costituendo pertanto il normale oggetto delle loro attività.  
Si concorda pertanto, a decorrere dalla data dell'accordo decentrato, di erogare le suddette indennità nelle misure e secondo i criteri sottoelencati:



- Al personale della categoria D ( con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative) :
    - a) In relazione alla attribuzione di responsabilità/ordinamento di servizi risultanti da specifico atto formale con validità annuale;
    - b) In relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
  - Al personale di categoria B e C:
    - a) In relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
    - b) In relazione all'assegnazione di specifici compiti o organizzazione di eventi, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
    - c) In relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
1. L'elenco dei soggetti beneficiari dei compensi di cui al comma 1 è definito dalla delegazione trattante di parte pubblica ogni anno ( entro il 30 gennaio) secondo le indicazioni fornite dai singoli Dirigenti dei settori per il personale di rispettiva assegnazione. Detto elenco è comunicato alla D.T. in sede di contrattazione collettiva integrativa per la ripartizione del fondo risorse decentrate, per la verifica delle risorse necessarie a finanziare detto istituto. Ciascun Dirigente al termine del suddetto iter provvede alla formalizzazione dell'atto di nomina.
  2. la liquidazione dell'indennità, come di seguito specificata, viene effettuata mensilmente, per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità.
  3. I compensi per l'indennità di cui sopra sono stabiliti nella misura massima di €. 2.000,00.L'indennità viene parametrata alla luce dell'allegato prospetto, nonché in base alla quota massima stabilita annualmente , per il suddetto istituto, nella contrattazione decentrata.





Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti tre categorie, per punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

40 punti	Appartenenza alla categoria
30 punti	Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità
30 punti	Livello di autonomia

Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie succitate, si assegneranno i punti massimi sotto riportati.

PUNTI	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA
40	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D che vengono investiti degli incarichi.
30	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria C che vengono investiti degli incarichi.
20	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria B che vengono investiti degli incarichi.

PUNTI	COMPLESSIVITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'
Cat. "D" da 16 a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumano responsabilità collegate ad attività per le quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi e regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici ( istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.) La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica ) grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
Cat. "C" da 10 a 21	Si attribuiscono ai dipendenti che assumano responsabilità collegate ad attività per le quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi in incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi ( istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.)
Cat. "B" da 3 a 15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumano responsabilità collegate ad attività per le quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

PUNTI	LIVELLO DI AUTONOMIA
Cat. "D" da 16 a 30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Cat. "C" da 10 a 21	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti a secondo una prassi consolidata.
Cat. "B" da 3 a 15	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del settore Organizzativo di riferimento, agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti a secondo una prassi consolidata.

*Cesca*

*M*

*An*

*J*

Su proposta del singolo responsabile di area, la delegazione trattante di parte pubblica stabilisce il "peso" di ciascun dipendente individuato ai sensi del precedente art. 2.

**Esempio pesatura e corrispondente fascia economica:**

-il dipendente Tizio è inquadrato nella categoria C ( punti 30 ).

-La complessità del suo ruolo in relazione alla responsabilità assegnata è stata valutata punti 20.

-Il suo livello di autonomia è stata valutata pari a punti 18.

Totale punteggio: 68.

Indennità spettante: € 2.000,00 : 100 x 68 = € 1.360,00.

**ART.7**

**Criteri per l'attribuzione del maneggio valori di cassa**

Tale indennità giornaliera viene corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori e che riveste la funzione di agente contabile con apposito atto di nomina.

**ART. 8**

**Turnazione**

L'istituto della turnazione è attuato nei seguenti servizi

- **Polizia Locale:** il comando polizia locale esplica servizio continuativo su sei giorni a settimana con orario 08,00-20,20. Per turnazione si intende un'equa ripartizione tra i turni lavorativi antimeridiani e post-meridiani. La domenica costituisce giorno di turnazione a parte per il quale il personale viene impiegato in misura del 50% del totale per turno di servizio.

- **Biblioteca;** il personale impiegato in servizio di biblioteca esplica servizio continuativo su sei giorni a settimana con continuità del servizio; per turnazione si intende un'equa ripartizione tra i turni lavorativi antimeridiani e post-meridiani.

Per l'individuazione di nuovi servizi in turnazione, occorre avviare preventivamente il sistema delle relazioni sindacali previsto dalla contrattazione collettiva vigente.

**ART. 9**

**Reperibilità**

L'istituto della reperibilità (fino ad un massimo di 6 turni mensili), è attivato nell'ambito dei seguenti servizi:

- **Polizia Locale;**
- **Servizio Tecnico;**
- **servizio di Protezione Civile**
- **Servizio Stato Civile;**
- **Servizi Sociali;**
- **Autisti Comunali.**

I responsabili di servizio provvederanno alla calendarizzazione delle prestazioni, rispettando i limiti indicati, con le dovute comunicazioni agli organi preposti ed indicazione dei numeri utili alla chiamata del personale reperibile.

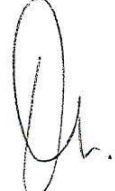
Per l'individuazione di nuovi servizi in reperibilità occorre avviare preventivamente il sistema delle relazioni sindacali previsto dalla contrattazione collettiva vigente.

**ART. 10**

**Festivi e festivi infrasettimanali**

Le maggiorazioni per orario ordinario festivo, notturno e festivo-notturno, si applicano nei seguenti servizi:

- **Polizia Locale.**





Rimane fermo, anche alla luce delle recentissime sentenze del Giudice del lavoro, il dettato contrattuale del CCNL del 14/09/2000 il quale all'art. 24 co.2 regola l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale e precisamente stabilisce un diritto in capo al dipendente di scelta tra riposo compensativo e pagamento della quota di straordinario festivo spettante per l'attività lavorativa prestata.

#### ART.11

##### Tempi e modalità di convocazione della delegazione trattante

1. L'amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante entro 10 giorni dalla richiesta delle Rappresentanze Sindacali, salvo che ragioni di urgenza richiedano un termine più breve. In ogni caso, date e modalità degli incontri dovranno essere preventivamente concordati tra i soggetti componenti la delegazione trattante.
2. La convocazione alla trattativa decentrata integrativa, viene effettuata inviando la comunicazione (anche via fax o posta elettronica) ai soggetti abilitati dai contratti collettivi.

#### ART. 12

##### Modalità per l'effettuazione degli incontri di contrattazione

1. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali successive modifiche degli stessi sono tempestivamente comunicate ai soggetti interessati;
2. Di ogni seduta viene redatto un verbale, letto e sottoscritto dalle parti, che devono riportare una sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni adottate;
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, alla fine dell'incontro è fissata la data dell'incontro successivo;
4. Una volta raggiunto l'accordo sulle materie oggetto della trattativa, le parti stipulano la pre-intesa di contratto e, espletato l'iter previsto dal CCNL, procedono alla sottoscrizione del CCDI. Il settore competente trasmette poi i contratti sottoscritti agli altri Settori che ne curano l'attuazione con modalità e tempi tali da garantire l'effettiva realizzazione;
5. E' costituito presso il Settore Gestione Risorse Umane, il registro degli accordi sindacali ed il registro dei protocolli e dei verbali di concertazione ai quali hanno accesso i soggetti abilitati alla contrattazione decentrata integrativa;
6. Le parti firmano accordi che debbono essere esigibili nei tempi previsti;
7. A seguito di motivata contestazione da parte dei soggetti sindacali, il dirigente sospende gli atti emanati in violazione delle norme sulla contrattazione, sulla concertazione e sulla informazione preventiva.

#### ART. 13

##### Indizione di scioperi a livello locale

1. Le parti si impegnano a costruire entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI un protocollo relativo, alle modalità di esercizio del diritto di sciopero, in applicazione della legge 146/90 e s.m.i. incluso il riesame dei servizi minimi essenziali, nel rispetto dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, sottoscritto il 19.9.2002.

#### ART.14

##### Forme di partecipazione

1. Al fine di consentire l'approfondimento di specifiche problematiche può essere prevista la costituzione di osservatori a composizione mista paritetica, senza oneri aggiuntivi per l'Amministrazione, con funzioni non negoziali per raccogliere dati e formulare proposte relativamente alle seguenti materie:
  - Innovazioni organizzative nel lavoro (telelavoro, part-time, ecc.);
  - Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;



- Promozione delle pari opportunità;
- Iniziative per il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie;
- Tutela e valorizzazione del personale portatore di handicap.

Tali organismi non hanno funzione negoziale, sono paritetici e valorizzano la presenza femminile.

2. Fermo restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

#### **ART. 15** **Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti di cui all'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno assemblea sono comunicate, per iscritto, alle Rappresentanze Sindacali promotrici, dallo stesso Settore 48 ore prima della data fissata per l'assemblea.
4. Qualora risulti impossibile la messa a disposizione di un locale ubicato in una delle sedi dell'Ente, la convocazione dell'assemblea può essere autorizzata presso una sede esterna, facilmente raggiungibile dai dipendenti interessati, messa a disposizione dall'Amministrazione con oneri a carico della stessa.
5. Al termine dell'assemblea i promotori devono comunicare al Settore Gestione Risorse Umane la durata effettiva della stessa.
6. Ai fini del computo del limite delle 12 ore pro capite per l'esercizio del diritto di assemblea durante l'orario di lavoro, non è preso in considerazione il tempo strettamente necessario per raggiungere la sede dell'assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate.
8. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
9. I dirigenti, ricevuta la comunicazione della convocazione dell'assemblea, garantiscono, secondo le modalità ritenute più opportune, una massima e celere diffusione dell'informazione, soprattutto nei servizi decentrati.

#### **ART. 16** **Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali**

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la RSU e per le OO.SS. in ogni sede di lavoro e sulle quali i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali, hanno diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. L'amministrazione assicura alla RSU e alle OO.SS. la disponibilità di uno spazio di comunicazione sul sito internet dell'Ente e su eventuale periodico del Comune.
3. L'amministrazione concede la disponibilità del locale ubicato nell'immobile sito al C.so Campano 199 piano terra (presso il Comando di Polizia Municipale).
4. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata o con consegna a mano e successivamente protocollate.

#### **ART. 17** **Referendum dei lavoratori**



Ai sensi dell'art. 21 della Legge 300/70 possono essere indetti, al di fuori dell'orario di lavoro, dalle RSU, previa approvazione dell'assemblea generale e dalle OO.SS., referendum su materie riguardanti le attività sindacali, concordandone le modalità organizzative con il Settore Gestione Risorse Umane.

#### ART. 18

##### Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa attuazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi pubblici di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato nella normativa in materia di sicurezza.
3. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
4. La valutazione dei rischi, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress da lavoro correlato in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D. lgs. 151/2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

#### ART. 19

##### Patronato e patrocinio sindacale

1. I lavoratori dell'Ente possono farsi rappresentare davanti ai competenti organi dell'Ente, dall'istituto di patronato o dal sindacato per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali

#### ART. 20

##### Servizi pubblici essenziali e procedure di garanzia degli stessi

1. Per i servizi pubblici essenziali individuati nella tabella che segue, sono individuati appositi contingenti di personale, suddivisi per categorie e figure professionali, che devono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi.
2. Sulla base dei contingentamenti individuati, i dirigenti dei servizi interessati, in occasione di scioperi che interessino i servizi essenziali, individuano, previo incontro con le OO.SS. aziendali, i nominativi del personale in servizio ( per i quali si applica qualora possibile, il criterio della rotazione) tenuti alla prestazione lavorativa ed esonerati dallo sciopero. Di tali determinazioni gli stessi dirigenti danno comunicazione al Settore Gestione Risorse Umane che provvede a trasmettere, ufficialmente, gli elenchi dei nominativi alle Rappresentanze sindacali. Il dipendente inserito nel contingente esonerato, può chiedere, con atto scritto ed entro 24 ore dalla proclamazione dello sciopero, di essere sostituito per poter aderire al medesimo sciopero.
3. Non possono essere indetti scioperi di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative (per la stessa vertenza), gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferita a ciascun turno;
  - a) in caso di scioperi distinti, con intervalli inferiori alle 24 ore tra un'azione di sciopero e l'altra;
4. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi :
  - a) cinque giorni prima delle festività pasquali e tre giorni dopo;
  - b) dal 10 al 20 agosto;
  - c) dal 23 dicembre al 7 gennaio;

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

- d) nei cinque giorni che precedono e quelli che seguono le consultazioni elettorali di qualunque specie.
5. Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali, calamità naturali o di particolare gravità.

Definizione dei contingenti minimi e dei servizi

SERVIZIO	CATEGORIA	PROF.PROFESSIONALE	NUMERO	ATTIVITA'
STATO CIVILE	B C D	Istr. Amm.vo e direttivo	1B 1C e 1D	Registrazione nascite e morte
SERV. ELETTORALE	B C D	Istr. Amm.vo e direttivo	1B 1C e 1D	Attività prescritte da scadenze elettorali
SERV. SOCIALI	B C D	Istr. Amm.vo e direttivo	1B 1C e 1D	Pronto intervento socio-assistenziale
POLIZIA LOCALE	B C D	Istr. di vigilanza e Istr. Direttivo di vigilanza	1B 3C e 1D per turno	Squadra d'emergenza
PROTOCOLLO CED	B C	Istr. Amm.vo e direttivo	1B 1C	Relativamente a scadenza di gare d'appalto
SERVIZIO TECNICO	B C	Geometra	1B 2C	Pronto intervento per salvaguardia pubblica incolumità

**ART 21**  
**Procedure di conciliazione**

1. In caso di sciopero, le procedure di raffreddamento e conciliazione sono quelle previste dal CCNL.
2. Durante la ricerca dei tentativi di conciliazione l'Ente non adotta alcuna iniziativa pregiudizievole per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

**ART. 22**  
**Norme di rinvio**

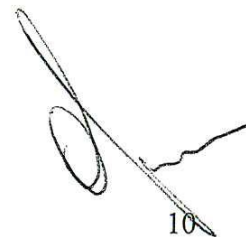
1. Per quanto non esplicitamente previsto nel presente protocollo d'intesa, si rimanda ai CCNL ed alle leggi vigenti.

**ART. 23**  
**Disapplicazioni**

1. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente protocollo sono inapplicabili tutte le norme dei precedenti protocolli incompatibili con il contenuto del presente provvedimento

**ART. 24**  
**Lavoro straordinario**





L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario (al di fuori della pronta disponibilità) potrà avvenire solo previa autorizzazione da parte del Dirigente del Settore ove il dipendente presta attività lavorativa, con relativa copertura finanziaria.

Tale autorizzazione dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- specificazione dei motivi che richiedono l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario;
- elenco nominativo del personale autorizzato;
- periodo e durata delle prestazioni;
- indicazione della disponibilità di fondi per il pagamento delle prestazioni..

Nei casi in cui, per l'improvviso ed inaspettato verificarsi di situazioni, avvenimenti e fatti che determinano l'esigenza di prolungare la prestazione lavorativa, il prosieguo dell'attività deve essere autorizzata dal soggetto che in quel momento ha la responsabilità del servizio, che provvederà qualora autorizzi, alla regolarizzazione successiva.

Fermo restante il limite delle risorse individuate, il limite individuale viene fissato in 70 ore pro capite annuali.

Le prestazioni attestanti attività per prestazioni di lavoro straordinario devono essere retribuite di norma con cadenza mensile, sulla base di provvedimenti di liquidazione del Dirigente del Settore, certificante tra l'altro, l'avvenuta prestazione.

Le certificazioni attestanti attività di prestazioni di lavoro straordinario che non presentano copertura finanziaria nelle risorse appositamente previste, ricadono nella responsabilità amministrativa e contabile dei Dirigenti.

L'Amministrazione si impegna a fornire alle OO.SS. aziendali, alla fine di ogni quadrimestre, entro e non oltre la fine del mese successivo, la situazione del lavoro straordinario suddiviso per settori.

Sulla base dei dati forniti, ciascuna delle parti, al fine di valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante interventi di razionalizzazione dei servizi, potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di tale istituto contrattuale.

Nel fondo di cui al comma 1, non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 CCNL 1.4.99, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).

A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dalle norme contrattuali, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", successivamente disciplinata.

#### ART. 25

##### Istituzione banca delle ore

L'Amministrazione istituisce, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente CCDI (fatto salvo quanto già adottato in merito), la banca delle ore di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000 attraverso la costituzione di un conto individuale per ciascun dipendente nel quale confluiscono, su richiesta dello stesso, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate e/o effettuate in servizio di pronto intervento, da utilizzarsi nel corso dell'anno e a periodi successivi.

Le ore accantonate possono essere utilizzate come permessi o riposi compensativi fruibili, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il Responsabile di Servizio ed il dipendente.

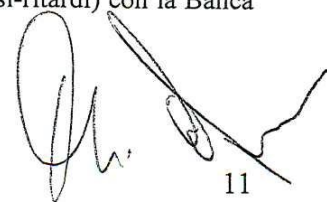
Le ore accantonate sono prioritariamente utilizzate per il recupero dell'orario di lavoro (permessi, ritardi).

Le maggiorazioni dovute per prestazioni di lavoro straordinario sono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa resa.

Le ore accantonate devono essere usufruite entro il 30 Giugno dell'anno successivo.

L'Ufficio Personale provvederà in automatico a compensare le eventuali ore (permessi-ritardi) con la Banca Ore individuale ed a darne comunicazione all'interessato.

#### ART. 26



### Ambiente di lavoro

L'Ente si impegna al rispetto di tutti gli adempimenti previsti dal D. lgs. 81/2008 relativamente alla messa a norma di tutti gli edifici in cui vengono svolte le attività lavorative.

L'Amministrazione si impegna a svolgere appositi incontri per avvisare tutti i dipendenti delle problematiche relative alla sicurezza sul posto di lavoro e dei comportamenti da tenere per ridurre al minimo i rischi.

### ART. 27

#### Norma transitoria

Le parti concordano per l'utilizzo del fondo di produttività di disciplinare tale istituto contrattuale entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.

### ART. 28

#### Norme finali

Dalla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.

Per le materie e gli istituti non disciplinati nel presente CCDI si applica il CCNL e gli accordi locali già sottoscritti tra l'Amministrazione e le OO.SS. aziendali e territoriali.

Sono fatte salve le modifiche che interverranno per effetto della contrattazione nazionale e norme legislative.

#### Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti concordano di prevedere modifiche al sistema di rilevazione delle presenze in maniera che sulla busta paga del dipendente possano risultare le ore accumulate nella banca ore individuale, di cui all'art. 23 del presente CCDI, aggiornate alle decurtazioni effettuate per la compensazione di eventuale recupero dell'orario di lavoro (permessi, ritardi), nonché le ferie maturate e quelle usufruite.

#### Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti per quanto attiene l'istituto contrattuale dell' indennità di rischio il cui dettato contrattuale nazionale recita "Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.....Ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui al comma 1 compete..... un'indennità mensile lorda di €30,00" concordano sulla necessità di un approfondimento in merito, rimandando la discussione della relativa problematica per l'anno 2014.

Sottoscritto il 5/2/2014

