



**CITTA' DI MANFREDONIA**  
Provincia di Foggia

**Deliberazione della Giunta Comunale**

Seduta n.43 del **24.07.2013**

n° **204**

**OGGETTO:** CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI MANFREDONIA - PRESA D'ATTO PREINTESA. AUTORIZZAZIONE SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA.

L'anno duemilatredici il giorno ventiquattro del mese di luglio alle ore 17,00 in Manfredonia e nel Palazzo di Città.

Regolarmente convocata, si è riunita

**LA GIUNTA COMUNALE**

composta dai signori:

**RICCARDI ANGELO** Sindaco - Presidente

dagli Assessori Comunali:

**VARRECCHIA ANTONIETTA**  
**ANGELILLIS ANTONIO**  
**CASCAVILLA PAOLO**  
**D'AMBROSIO DAMIANO**

**GALLIFUOCO MICHELE**  
**PALUMBO MATTEO** - Vice Sindaco  
**RINALDI PASQUALE**  
**ZINGARIELLO SALVATORE**

Sono assenti i signori: **PALUMBO MATTEO**.

Partecipa il Segretario Generale: **FIorentino Federico Giovanni**.

Il Presidente constatata la regolarità dell'adunanza, dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto.

---

Sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere favorevole:

- Il Responsabile del Servizio interessato (art.49 c.1 del D.Lgs 267/2000);
- Il Segretario Generale (artt.49 c.2 e 97 c.4 lett.B) del D.Lgs 267/2000), per quanto concerne la regolarità tecnica
- Il Responsabile di Ragioneria (art.49 c.1 del D.Lgs 267/2000), per quanto concerne la regolarità contabile.

## LA GIUNTA COMUNALE

Su relazione dell'Assessore al Personale;

Premesso che l'art.65 - commi 1, 2 e 4 – del D.Lgs. n.150/2009 obbliga gli Enti all'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore della norma;

Atteso che per il comparto Regioni ed autonomie i contratti integrativi dovevano essere adeguati entro il 31 dicembre 2011 e quelli non adeguati hanno cessato la loro efficacia dal 31 dicembre 2012 e non sono ulteriormente applicabili;

Preso atto che le Delegazioni Trattanti di parte pubblica e di parte sindacale hanno sottoscritto in data 04.04.2013 l'allegata preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale non dirigente di questo Comune;

Atteso che a corredo e completamento della suddetta preintesa sono state redatte dai competenti Dirigenti, in ossequio alle prescrizioni di cui all'art.40 – comma 3-sexies – del Dlgs.165/2001 una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione tecnico-illustrativa, trasmesse al Collegio dei Revisori dei Conti, unitamente alla suddetta preintesa di contratto decentrato, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, così come previsto dall'art.40-bis – comma 1 – del suddetto decreto;

Preso atto che, nella seduta del 03.07.2012 - verbale n.15, tali relazioni sono state certificate positivamente dal Collegio dei Revisori dei Conti e, pertanto, lo stesso Organo ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della preintesa contrattuale integrativa;

Ritenuto dover prendere atto di tale accordo, delle suddette relazioni e della certificazione del Collegio dei revisori dei Conti, e, pertanto, autorizzare il Presidente della delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo per il personale non dirigente del Comune di Manfredonia;

Visto il Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della G.C. n.124 del 06.03.2008 e sue successive modifiche ed integrazioni;

Visto il D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i.;

Visto il D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.;

Visto il vigente contratto collettivo nazionali di lavoro del personale non dirigente del Comparto Regioni ed Autonomie Locali;

Acquisiti i pareri favorevoli ai sensi dell'art.49 del Decreto Lgs 267/2000;

A voti unanimi espressi nei modi e forma di legge;

## DELIBERA

Per le motivazioni espresse in narrativa, che qui si intendono integralmente riportate:

- 1) Prendere atto dell'allegata preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale non dirigente di questo Comune, sottoscritta in data 04.04.2013, nonché della relazione tecnico-finanziaria, della relazione tecnico-illustrativa, redatte dai competenti Dirigenti, in ossequio alle prescrizioni di cui all'art.40 – comma 3-sexies – del Dlgs.165/2001, e della relativa certificazione del Collegio dei revisori dei Conti, con la sola integrazione all'art. 31 – comma 1- lettere A) e B), portando da 80 a 70 e da 20 a 30 le percentuali ivi previste;

- 2) Autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del succitato di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) normativo del personale non dirigente del Comune di Manfredonia;
- 3) Dare atto che il suddetto contratto decentrato, la relazioni tecnico-illustrativa, la relazione tecnico finanziaria e la relativa certificazione del Collegio dei revisori dei Conti saranno pubblicati in modo permanente sul sito istituzionale di questo Comune, sezione "trasparenza, valutazione e merito" e trasmesse all'ARAN, ai sensi dell'art.41-bis del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art.17, comma 2, della legge n.448/2001, sostituito dall'art.55 del D.Lgs. 150/2009;
- 4) Dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, come da apposita, separata, unanime votazione favorevole.



## CITTÀ DI MANFREDONIA

### **IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DI COMPARTO DEL COMUNE DI MANFREDONIA**

L'anno duemilatredici addì quattro del mese di aprile, alle ore 17.00, si è riunita, nella Sala Consiliare del Comune di Manfredonia, la delegazione trattante per la sottoscrizione dell'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro del personale dipendente del Comune di Manfredonia.

Sono presenti:

▲ per la delegazione di parte pubblica:

<b>OGNISSANTI Matteo</b>	<b>Dirigente - Presidente</b>
<b>CIRITELLA Mariano</b>	<b>Dirigente - Componente</b>

▲ per la delegazione di parte sindacale:

<b>CARMONE Domenico</b>	<b>Rappresentante RSU</b>
<b>CASTRIGNANO Tommaso</b>	<b>Rappresentante RSU</b>
<b>D'ANTUONO Angela</b>	<b>Rappresentante RSU</b>
<b>FELTRI Matteo</b>	<b>Rappresentante RSU</b>
<b>GATTA Aldo</b>	<b>Rappresentante RSU</b>
<b>LI BERGOLI Michele</b>	<b>Rappresentante RSU</b>
<b>MARASCO Francesco Paolo</b>	<b>Rappresentante RSU</b>
<b>LAVECCHIA Mario</b>	<b>Rappresentante territoriale FP/CGIL</b>
<b>MARINACCIO Dora</b>	<b>Rappresentante territoriale FP/CGIL</b>
<b>GIORNETTI Michele</b>	<b>Rappresentante territoriale FPS/CISL</b>
<b>LOMBARDI Antonio</b>	<b>Rappresentante territoriale CSA</b>
<b>SABATELLI Luigi</b>	<b>Rappresentante territoriale DICCAP/SULP</b>

Al termine della riunione, le parti

### **SOTTOSCRIVONO**

l'allegata ipotesi di **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro dei dipendenti di questo Comune** che, in uno agli allegati interconnessi, sono parti integranti e sostanziali del presente verbale.

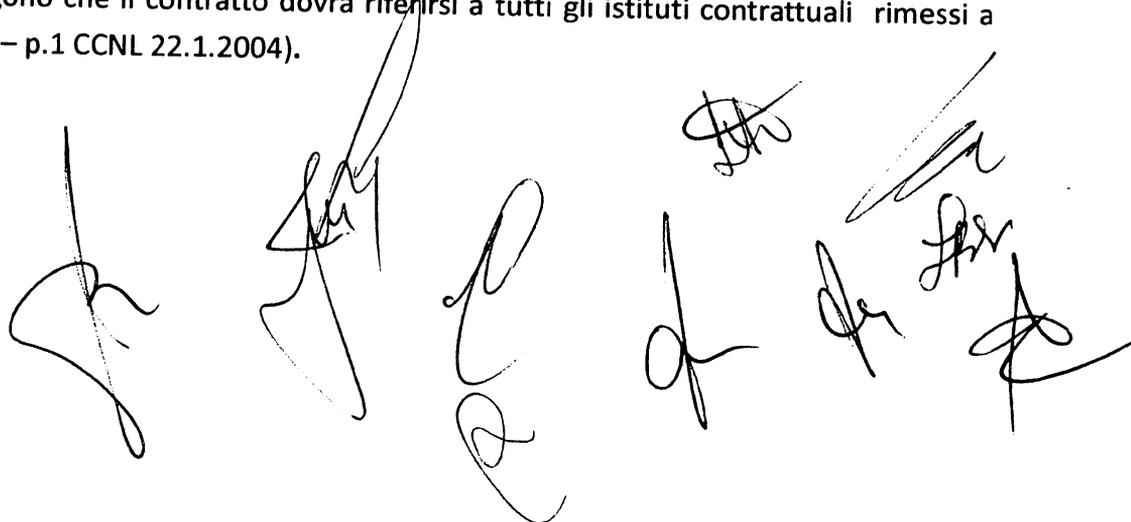
Letto, confermato e sottoscritto.



**Titolo I**  
**Disposizioni generali**

**Art. 1**  
**Premessa**

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali", richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
  - a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
  - b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
    - ▲ miglioramento della funzionalità dei servizi;
    - ▲ accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
    - ▲ accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
    - ▲ la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
    - ▲ prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
  - c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004).



## Art. 2

### Oggetto, durata, decorrenza del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si richiama ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e alle disposizioni normative di lavoro in vigore e si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Manfredonia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, escluso i dirigenti.
2. Il presente contratto decentrato ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione, salvo diverse specifiche prescrizioni espressamente previste.
3. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel suddetto periodo di validità, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), le parti si incontrano per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.
4. Il presente contratto non può essere comunque in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dalle norme di legge in materia. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. Le parti si impegnano, sin da ora, ad adeguare le presenti norme con gli accordi nazionali e le norme di legge innovative della presente disciplina.

## Art. 3

### Tempi e procedure per la sottoscrizione dei contratti decentrati integrativi – Efficacia

1. Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale.
2. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D.Lgs. n.165/2001 e dal presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale, di norma entro il 31 marzo, tenendo conto delle risultanze di bilancio.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio dei Revisori dei Conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla Delegazione trattante è inviata entro cinque giorni a tale organismo, corredata da una relazione tecnico-illustrativa ed una relazione tecnico-finanziaria. In caso di rilievi da parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Ente autorizza il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
4. Il contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 01.04.1999 sia firmato:
  1. per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.



2. per la parte pubblica dai componenti la delegazione trattante.
5. L'eventuale mancata sottoscrizione da parte dei componenti la delegazione trattante di parte pubblica e dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale, non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU e dal Presidente della Delegazione Trattante.
6. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
7. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale unitamente alla relazione tecnico-illustrativa, alla relazione tecnico-finanziaria, del verbale del Collegio dei Revisori dei Conti e della deliberazione della Giunta Comunale di autorizzazione alla stipula definitiva del contratto. Il predetto testo contrattuale è altresì trasmesso al CNEL.

#### Art. 4

#### Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Durante il periodo di esame della clausola sottoposta ad interpretazione, l'applicazione della stessa rimane sospesa.

### TITOLO II

#### Relazioni sindacali

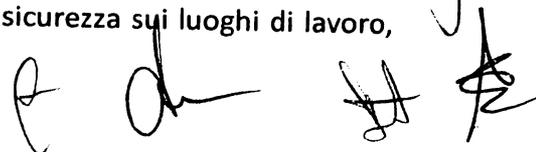
#### Art. 5

#### Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.
2. Le parti stipulano il CCDI utilizzando le risorse di cui all'art.31 del CCNL 22.01.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.
3. Le parti concordano che è necessario sviluppare una strategia di relazioni sindacali volta a:



- ▲ sviluppare il flusso informativo al fine della costruzione di un sistema che favorisca la partecipazione e sia orientato alla prevenzione dei conflitti;
  - ▲ promuovere concretamente l'innovazione organizzativa dell'Ente nel suo complesso;
  - ▲ fornire in modo sistematico informazione relativa alla gestione del personale e all'organizzazione degli uffici.
4. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:
- a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate negli artt.15 del CCNL in data 01.04.1999, 4 del CCNL in data 05.10.2001 e 32 del CCNL in data 22.01.2004 per le finalità e nel rispetto della disciplina di cui all'art.17 del CCNL in data 01.04.1999, come modificato dall'art.36 del CCNL in data 22.01.2004 e dall'art.7 del CCNL in data 09.05.2006;
  - b) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art.17, comma 2, lettere e), f) come modificata dall'art.36 – comma 1 – del CCNL in data 22.01.2004 e dall'art.7 del CCNL in data 09.05.2006, e g) del CCNL in data 01.04.1999;
  - c) il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art.14 del CCNL del nuovo ordinamento professionale in data 31.03.1999;
  - d) le modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art.14 del CCNL del nuovo ordinamento professionale;
  - e) fattispecie e valori per la individuazione e la corresponsione dei compensi collegati alla performance individuale e organizzativa;
5. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente, oltre su quanto già previsto dal CCNL vigente, i soggetti sindacali per le seguenti materie:
- a) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane nonché i profili professionali;
  - b) i criteri generali relativi alle metodologie e sistemi di incentivazione della performance individuale;
  - c) i criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria per le finalità previste nell'art.17 del CCNL 01.04.1999;
  - d) correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato per i titolari di posizioni organizzative;
  - e) programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
  - f) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro,

A vertical column of handwritten signatures in black ink, located on the right side of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, appearing to be initials or full names written in cursive.

- per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare "attività dei dipendenti disabili";
- g) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologici e della domanda dei servizi;
  - h) le pari opportunità, per le finalità previste dalla normativa vigente;
  - i) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art.15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 01.04.1999;
  - j) i criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;
  - k) i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimento di funzioni e personale;
  - l) l'andamento dei processi occupazionali;
  - m) i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazione a quanto previsto nei piani delle performance;
  - n) eventuali processi di dismissioni, di esternalizzazione e di trasformazione.
6. L'informazione dovrà essere preventiva, ove obbligatorio, e preferibilmente preventiva negli altri casi; deve essere idonea e tempestiva per garantire un confronto efficace sulle diverse materie e permettere così alla parte sindacale di partecipare ai processi decisionali che più coinvolgono i lavoratori.
7. L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.
8. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti, riguardanti materie oggetto di contrattazione saranno indicati i pareri delle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali.
9. Le parti concordano di sistematizzare il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del personale.
10. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati o delle eventuali decisioni operative.

#### Art. 6 Diritto di informazione e bacheca sindacale

- 1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
- 2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una



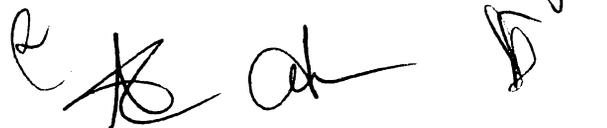
bacheca elettronica sindacale interna, in cui l'Amministrazione, compatibilmente con le norme sulla privacy, inserirà tutta la documentazione necessaria in relazione alle materie oggetto del presente contratto.

3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. All'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

<b>TITOLO III</b> <b>Disposizioni diverse</b>
--

**Art. 7**  
**Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione comunale si pone come obiettivo primario l'organizzazione e l'attuazione del principio di sicurezza e salute dei luoghi di lavoro, secondo i criteri ed i dettami stabiliti sia dalla norma tecnica pertinente, che dalle nuove conoscenze in materia di sicurezza e di igiene del luogo di lavoro, messe a disposizione dal progresso scientifico e tecnologico.
2. A tale scopo, l'organizzazione aziendale della sicurezza prevede la linea dei poteri attribuiti ai datori di lavoro, dirigenti, preposti che sono supportati, nelle decisioni tecniche e nei provvedimenti da assumere, dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) e dal Medico Competente (MCA).
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente (MCA), verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni manutentive ed ausiliarie ed alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano apparecchiature munite di videoterminali; in particolare il MCA provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria (PSS).
4. L'Amministrazione comunale si impegna, altresì, ad aggiornare, secondo necessità, il documento di valutazione dei rischi (DVR) delle varie sedi di lavoro aziendali ricomprendendo, in tale valutazione e aggiornamento anche quello psico-sociale secondo i disposti del D.Lgs. 81/2008; la valutazione e l'aggiornamento dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress correlato; quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n.151/2001, nonché quelli connessi alla differenza di genere, all'età, o alla provenienza da altri Paesi.

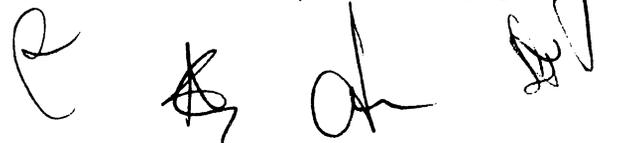


5. L'Amministrazione comunale si impegna a stanziare in bilancio le risorse finanziarie per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi e dalle valutazioni di cui al precedente comma sulla base di un programma pluriennale.
6. L'Amministrazione comunale si impegna a coinvolgere, consultare, informare e formare i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), nominati dalla RSU, in applicazione della normativa vigente e si impegna, altresì, a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione obbligatorio, esteso a tutti i lavoratori, in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

## Art. 8

### Formazione ed aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente destina risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
  - ▲ corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio.
  - ▲ corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa.
  - ▲ corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi, per favorire:
  - a) la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
  - b) la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
  - c) l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
  - d) lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
  - e) la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire

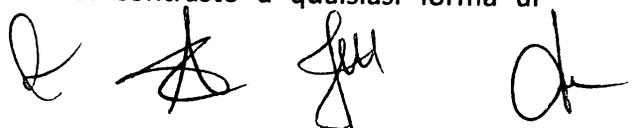


- all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- f) la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
  - g) la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
  - h) una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
  - i) gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

#### Art. 9

#### Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 è costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di

A series of handwritten signatures in black ink, located at the bottom right of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or short names.

discriminazione e di violenza sui lavoratori.

4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.01.2004

#### Art.10

#### Orario di lavoro – Criteri generali

1. Le politiche dell'orario di lavoro sono attuate in aderenza ai seguenti principi:
  - ▲ la funzionalità al servizio e all'utenza esterna;
  - ▲ la prestazione giornaliera non sarà frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali esigenze di servizio;
  - ▲ l'arco temporale di impiego giornaliero individuale non sarà superiore alle 10 ore, salvo casi eccezionali;
  - ▲ saranno assicurate e garantite particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di difficoltà debitamente motivate e documentate.

#### Art.11

#### Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre il normale orario di lavoro ed è rivolto a fronteggiare situazioni eccezionali e pertanto, non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente sulla base dell'esigenze organizzative e di servizio, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. La prestazione di lavoro straordinario dà diritto alla remunerazione del compenso stabilito dal contratto collettivo, salvo che il dipendente non intenda utilizzarlo a recupero.
4. Le prestazioni individuali di lavoro straordinario non possono eccedere le 180 ore annue.
5. Tale limite annuo individuale non deve intendersi riferito al lavoro straordinario retribuito, ma al lavoro reso anche se il dipendente abbia optato per il riposo compensativo.
6. Non concorre ai fini del limite indicato al punto 4. il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie, né quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali.
7. Non costituiscono prestazioni di lavoro straordinario le attività svolte in giorno di riposo settimanale alle quali siano applicate le disposizioni dell'art. 24 CCNL del 14/09/2000 e successive modificazioni ed integrazioni fino alla concorrenza del normale orario di lavoro.
8. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione



autonomie n. 16 del 2009).

L'Amministrazione Comunale si impegna a quantificare il budget dei vari Settori entro il mese di febbraio.

### Art.12 Banca delle Ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la "Banca delle Ore", con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel "conto ore" confluiscono le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo del 50% delle ore assegnate col budget di settore stabilito, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore:
  - ▲ in retribuzione, nei limiti dei fondi disponibili;
  - ▲ come permessi compensativi per le proprie attività formative (quelle non organizzate dall'Ente);
  - ▲ per necessità personali e familiari;
  - ▲ per il recupero di ritardi o permessi brevi.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

### Art.13

#### Qualità del lavoro e professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologie e della domanda dei servizi

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che verranno introdotte nell'ente al fine di esaltare il suo ruolo in azienda erogatrice di servizi alla collettività, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi.
2. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tal senso saranno forniti supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo.
3. Nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.
4. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle

problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

**Art.14**  
**Eccedenze di personale**

1. Durante la vigenza del presente contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro, qualora si verificassero eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 del D.Lgs.n.165/2001, l'Amministrazione informerà preventivamente i soggetti sindacali di cui all'art.9 del CCNL 01.04.1999.
2. L'adozione degli atti di individuazione dell'eccedenza sarà oggetto di apposito incontro tra le parti.
3. In tale sede saranno concordate anche eventuali iniziative per evitare la dichiarazione di eccedenza o, altrimenti, per favorire il ricollocamento dei lavoratori presso la stessa o altre pubbliche amministrazioni.

**Art.15**  
**Nuovi profili professionali**

1. A seguito di innovazione e cambiamenti degli assetti organizzativi, le parti procedono ad identificare eventuali nuovi profili professionali non previsti nelle declaratorie allegate al CCNL 31.03.1999.

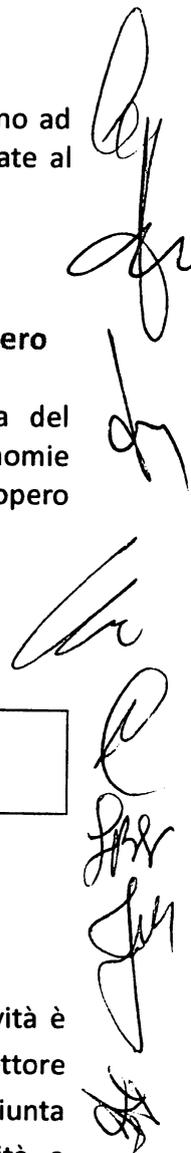
**Art.16**  
**Norma di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero**

1. In attuazione dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni/Autonomie Locali, viene garantita la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero secondo le modalità indicate nell'allegato "A" al presente contratto.

**TITOLO IV**  
**Costituzione ed utilizzo fondo delle risorse decentrate**

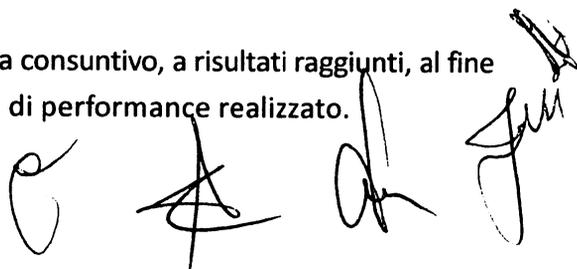
**Art.17**  
**Risorse per la contrattazione decentrata**

1. Il fondo destinato alle politiche dello sviluppo delle risorse umane e della produttività è quantificato annualmente nel suo ammontare con determinazione del Dirigente del Settore Risorse Umane, d'intesa con il Dirigente di Ragioneria, previa deliberazione della Giunta Comunale per quanto attiene l'inserimento di risorse aventi natura di variabilità e



discrezionalità sotto il profilo qualitativo e quantitativo, tenendo conto delle disposizioni normative e contrattuali che ne disciplinano la costituzione.

2. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D.Lgs. n.165/2001 e dal presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale, di norma entro il 31 marzo, con la stessa procedura prevista per la sottoscrizione del contratto integrativo (CCDI).
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 possono essere rese disponibili - nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti - solo per effettive disponibilità di bilancio e destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati nel P.E.G. - Piano della Performance. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.
5. La disciplina applicativa è subordinata alle sottoindicate condizioni essenziali e legittimanti:
  - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
  - b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
  - c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
  - d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
  - e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.



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

6. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie non possono essere utilizzate per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.
7. La validità dell'accordo annuale e destinazione è prorogata fino alla stipula dell'accordo successivo nei limiti delle quantificazioni ivi previste per cui non può esserci soluzione di continuità del salario accessorio spettante in applicazione delle regole di utilizzo valide ed efficaci indicate nel CCDI giuridico.

#### Art.18

#### Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel periodo di validità del presente contratto, vengono concordati i seguenti strumenti di premialità:
  - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale si concorda l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance nonché l'applicazione delle modalità di erogazione della premialità in vigore nell'Ente;
  - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010);
  - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999.
2. le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" previsti dalla vigente normativa.

#### Art.19

#### Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui ai precedenti articoli, secondo i seguenti criteri generali:
  - ▲ corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - ▲ riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - ▲ necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - ▲ rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- ▲ i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività e di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
- ▲ le risorse - attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- ▲ la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni ove - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- ▲ il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione, pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- ▲ la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- ▲ il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti prendono atto che le risorse sono gestite dal Dirigente competente in materia di risorse umane unitamente agli altri Dirigenti di Settore, per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui ai precedenti articoli, secondo gli accordi annuali sottoscritti.

#### Art. 20

#### Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. Le progressioni economiche all'interno della categoria costituiscono elemento di premialità della prestazione lavorativa, così come indicato al titolo III del D.Lgs. n.150/2009 e pertanto devono essere riconosciute 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.
2. Ai sensi dell'art.34 del CCNL 22.01.2004 i compensi derivanti dal beneficio della



progressione economica orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo delle risorse stabili.

3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e D3 con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel CCNL, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - ▲ per la categoria A, dalla posizione A1 alla A5;
  - ▲ per la categoria B, dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 alla B7;
  - ▲ per la categoria C, dalla posizione C1 alla C5;
  - ▲ per la categoria D, dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 alla D6.
4. Le progressioni economiche orizzontali sono attivate mediante selezione, a seguito di avviso, a cui i dipendenti interessati potranno partecipare inoltrando apposita istanza.
5. Possono partecipare alla selezione tutti i dipendenti a tempo indeterminato in possesso, nell'anno di riferimento della selezione, dei seguenti requisiti soggettivi:
  - a) aver maturato una anzianità di almeno due anni nella posizione economica immediatamente inferiore a quella messa a selezione;
  - b) non aver usufruito di un periodo di aspettativa per motivi familiari complessivamente superiore a tre mesi, ovvero che non risulti assente per malattia per un periodo superiore a mesi tre, fatte salve le gravi patologie di cui all'art.21 – comma 7-bis – del CCNL 06.07.1995; comunque il cumulo di entrambi i periodi di assenza non dovrà superare i quattro mesi. Per i periodi inferiori sarà tenuto conto in sede di valutazione;
  - c) non essere stato oggetto di provvedimento disciplinare definitivo, con esclusione del rimprovero verbale;
  - d) aver ottenuto per ciascuno degli anni di cui alla precedente lett. a) un punteggio di valutazione pari ad almeno la metà di quello massimo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance individuale approvato dall'Ente.
6. I punteggi massimi da assegnare ai fini della progressione economica orizzontale, tenuto conto dei criteri di cui all'art.5 del CCNL del 31.03.1999, saranno definiti dal competente organo.
7. Entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di selezione, ciascun dirigente procederà a valutare tutti i dipendenti della propria struttura sulla base di una specifica scheda, debitamente sottoscritta da ciascun dipendente, nella quale saranno descritti i fattori ed il loro grado di valutazione, nonché le eventuali osservazioni del dipendente interessato, entro cinque giorni dalla sottoscrizione della scheda di valutazione.
8. Tali osservazioni saranno esaminate, su esplicita richiesta del dipendente, dall'OIV/NIV, al quale il Dirigente di competenza è tenuto a fornire, con tempestività, tutti i dati e gli elementi necessari.
9. L'OIV/NIV, entro quindici giorni dall'acquisizione dei relativi atti, sulla base di dette informazioni, esprimerà il proprio giudizio confermando o modificando la proposta del dirigente medesimo.
10. Le singole graduatorie finali per categoria saranno approvate con provvedimento del Dirigente del Settore "Gestione Risorse Umane", previa comunicazione alla giunta Comunale ed informazione ai soggetti sindacali di cui all'art.10 – comma 2 – del CCNL del 01.04.1999.
11. A parità di punteggio finale si avrà riguardo al servizio prestato nella posizione economica di assegnazione; in caso di ulteriore parità si avrà riguardo al servizio complessivamente prestato in questo Ente e, da ultimo, alla maggiore età.
12. Le parti prendono atto che le progressioni economiche orizzontali, tenuto conto di quanto



disposto dall'art.9 – comma 21, del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, a partire dall'anno 2011, possono essere attribuite a titolo esclusivamente giuridico.

### Art. 21 Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha la funzione di allineare progressivamente la retribuzione complessiva del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali con quella del restante personale pubblico.
2. Ha carattere di generalità e natura fissa secondo la tabella D del CCNL 22.01.2004, viene corrisposta per dodici mensilità e le corrispondenti somme vengono prelevate dalle risorse stabili del fondo di cui all'art.9 del presente contratto.

### Art. 22 Posizioni organizzative

1. Così come definito dagli artt.8, 9, 10 e 16 del CCNL del 31.03.1999 e dell'art.10 del CCNL in data 22.01.2004, le parti riconoscono all'istituto importanza rilevante sia all'interno di uno schema organizzativo già esistente teso a costituire uno strumento di beneficio e funzionalità dell'Ente, sia al fine di riconoscere professionalità nella categoria D idonee alla direzione di unità complesse, con elevato grado di autonomia gestionale, svolgimento di attività di staff, o, infine, di studio e ricerca, caratterizzata da autonomia ed esperienza.
2. I criteri generali per l'istituzione dell'area delle posizioni organizzative sono individuati nel relativo regolamento.

### Art. 23 Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta:
  - a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale;
  - b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.01.2004);
  - c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.



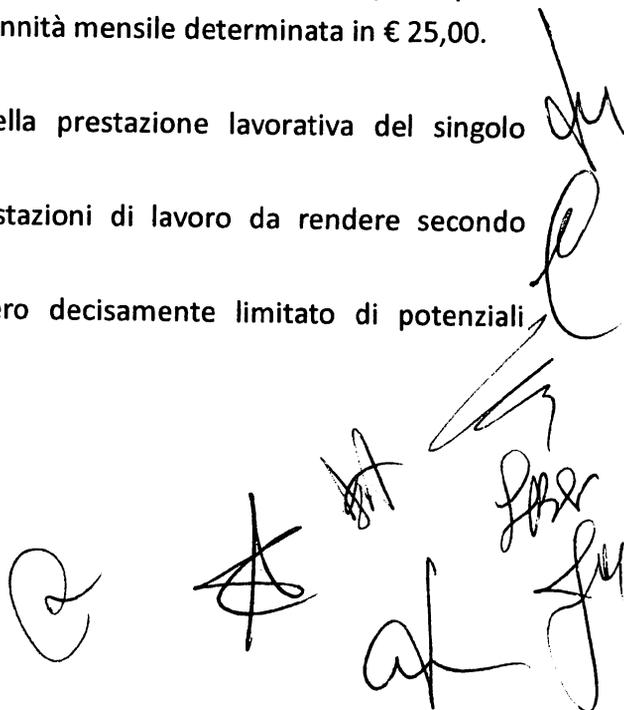
2. Le attività soggette a rischio sono le seguenti:

	Prestazioni lavorative	Fattore di rischio
1	Utilizzo di macchine stampa, acidi e inchiostri	Rischi da esposizioni a sostanze tossiche e macchine da taglio
2	Sollevamento e trasporto manuale di pesi	Rischi da sollevamento pesi
3	Operazioni di estumulazione, assistenza camera mortuaria e autopsie	Rischi da esposizione cadaveri e resti umani
4	Utilizzo di attrezzi e macchine su strade comunali con intenso traffico veicolare	Rischi da uso macchinari ed esposizione a traffico
5	Utilizzo di attrezzi e macchine speciali	Rischio derivante da guida di mezzi pericolosi
6	Operazioni di piantumazione e potatura e utilizzo di sostanze chimiche e attrezzature pericolose	Rischi derivanti da maneggio di concimi e sostanze chimiche pericolose e/o utilizzo di attrezzature pericolose
7	Riparazioni, manutenzioni e demolizioni edilizie	Rischi da uso attrezzi ed esposizioni a polveri
8	Riparazioni, manutenzione e assemblaggio impianti	Rischi da uso attrezzi ed esposizioni a campi elettromagnetici
9	Guida autoveicoli su strade e autostrade	Rischi psico-fisici derivanti da esposizione continuativa a stress
10	Preparazione di pasti e pulizia cucine	Rischi di utilizzo di attrezzature da cucina e sostanze chimiche
11	Assistenza e cura dell'igiene personale ai portatori di handicap	Rischi connessi alla movimentazione manuale dei carichi, posatura e rischio biologico

3. L'effettivo svolgimento di dette prestazioni è attestato dal Dirigente di competenza.
4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema rilevazione delle presenze/assenze, debitamente vistati dal competente Dirigente secondo la procedura prevista per la liquidazione del salario accessorio.

#### Art. 24 Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio" compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 25,00.
2. Si conviene che il disagio:
  - ▲ è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente;
  - ▲ non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento;
  - ▲ è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari.



3. Le prestazioni di lavori e i connessi fattori rilevanti di disagio sono le seguenti:

	Prestazioni lavorative	Fattore di disagio
1	Attività svolta con orario di lavoro frazionato	Recarsi sul posto di lavoro per più di due periodi al giorno
2	Attività svolta con orario di lavoro plurisettimanale in funzione dell'organizzazione del lavoro	Alternarsi di orari diversificati su base mensile
3	Prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio, quando non espressamente previsti dal profilo professionale di appartenenza	Disagio connesso ai continui spostamenti sul territorio

4. L'effettivo svolgimento di dette prestazioni è attestato dal Dirigente di competenza.
5. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema rilevazione delle presenze/assenze, debitamente vistati dal competente Dirigente secondo la procedura prevista per la liquidazione del salario accessorio.

### Art. 25 Indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla dichiarazione congiunta n. 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:
  - ▲ 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;
  - ▲ i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino.
2. 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:
  - ▲ turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - ▲ turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - ▲ turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).
3. L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema



rilevazione delle presenze/assenze, debitamente vistati dal competente Dirigente secondo la procedura prevista per la liquidazione del salario accessorio.

5. La prestazione lavorativa dovrà avvenire nell'ambito della singola fascia oraria (antimeridiana, pomeridiana e notturna).

#### Art. 26

#### Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 05.10.2001 è corrisposta per il servizio prestato in relazione alle esigenze del Comune non differibili e riferite alle aree di intervento così individuate nel relativo regolamento.

#### Art. 27

#### Indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa nella misura di seguito indicata:

Importo medio annuo valori maneggiato		Misura indennità giornaliera
da €	a €	
2.583,00	51.645,99	€ 0,52
51.646,00	129.114,99	€ 0,67
129.115,00	258.228,99	€ 1,03
258.229,00	516.456,99	€ 1,29
Oltre 516.457,00		€ 1,55

2. L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

#### Art. 28

#### Indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo

1. Si conferma la puntuale applicazione del D.Lgs. n.66/2003 in materia di orario notturno.
2. Ai dipendenti, anche turnisti, che per ragioni di servizio non usufruiscono del riposo settimanale, deve essere corrisposto il compenso aggiuntivo del 50% della retribuzione oraria, con diritto a fruire del riposo compensativo entro 15 giorni o al massimo entro i due mesi successivi.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo a seguito di articolazione su cinque giorni,

e quella prestata in giorno festivo infrasettimanale, dà titolo, a richiesta del dipendente, ad equivalente riposo compensativo, oppure alla corresponsione del lavoro straordinario secondo le tariffe contrattuali previste.

4. La parte pubblica si impegna, tuttavia, a limitare l'utilizzo di questo istituto contrattuale alle situazioni di effettiva necessità e non come fattore ordinario della programmazione del lavoro, anche disponendo particolari articolazioni dell'orario di lavoro.
5. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
  - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
  - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
6. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema rilevazione delle presenze/assenze, debitamente vistati dal competente Dirigente secondo la procedura prevista per la liquidazione del salario accessorio.

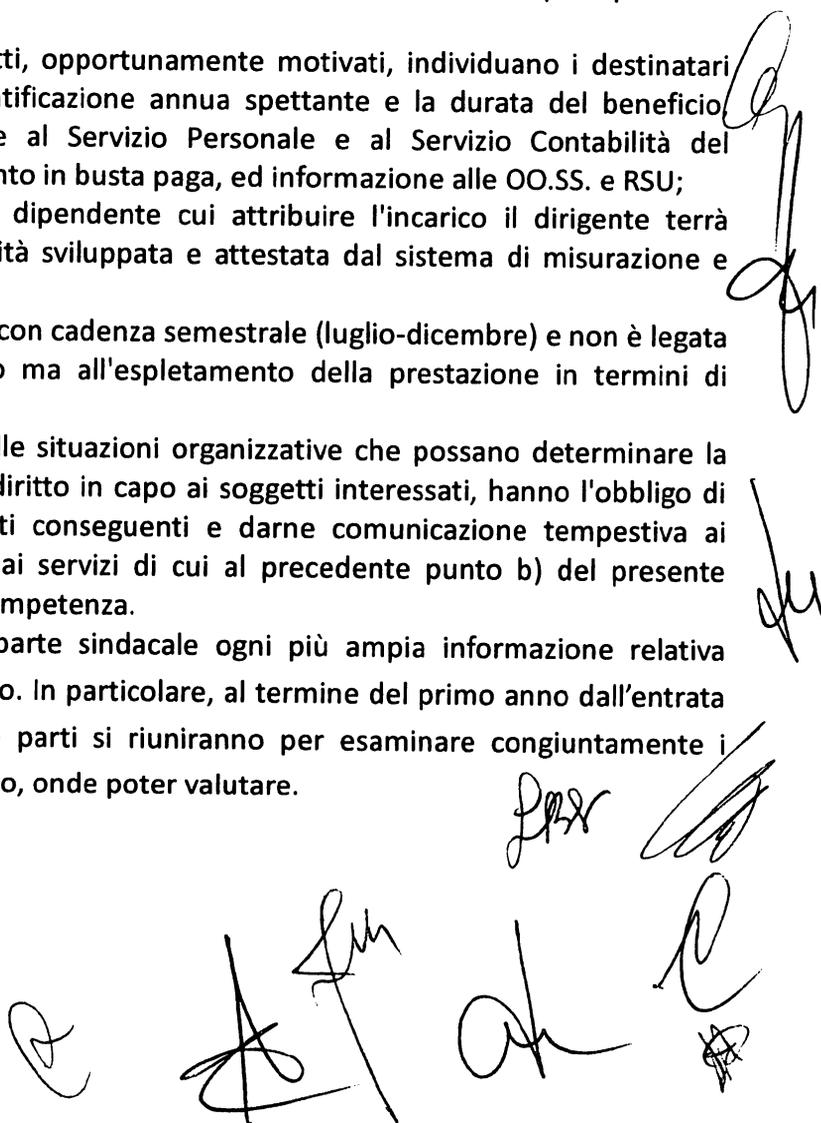
#### Art. 29

#### Compenso per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art.36, comma 2, del CCNL del 22.01.2004, è istituita una particolare indennità per compensare:
  - ▲ le specifiche responsabilità del personale delle categorie B,C e D attribuite *con atto formale*, di norma entro il mese aprile, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale, nonché dalle funzioni di ufficiale giudiziario ai messi notificatori; il relativo importo è fissato in € 300,00 su base annua in rapporto al periodo di effettiva copertura della posizione;
  - ▲ i compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici, agli addetti al Servizio tributi, URP e Protezione civile, cui è riconosciuto il medesimo compenso su base annua in rapporto al grado ed al periodo di effettivo esercizio della specifica responsabilità in questione.
2. Inoltre, le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999, come modificata dall'art. 36, comma 1, del CCNL 22.01.2004, successivamente sostituita dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, sono disciplinate rispettivamente come segue:
  - a) al personale inquadrato nella categoria "D", non titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, formalmente incaricato dal Dirigente di competenza, di norma, entro il mese di aprile di ogni anno, di funzioni di responsabilità di coordinamento di Servizi o Uffici o Gruppi di lavoro, è corrisposta un'indennità di € 750,00 su base annua in rapporto al grado di responsabilità relativamente alla estensione, complessità e rilevanza dell'incarico ed al periodo di effettivo esercizio della specifica responsabilità in questione;



- b) al personale inquadrato nella categoria "C", formalmente incaricato dal dirigente di competenza, di norma, entro il mese di aprile di ogni anno, di funzioni di responsabilità di coordinamento e controllo di Gruppi di lavoro o di Nuclei operativi, ovvero che riferisca direttamente al Dirigente in Settori o Servizi privi di profili professionali della categoria "D", è corrisposta un'indennità di € 550,00 su base annua in rapporto al grado di responsabilità relativamente alla estensione, complessità e rilevanza dell'incarico ed al periodo di effettivo esercizio della specifica responsabilità in questione.
- c) al personale inquadrato nella categoria B3, formalmente incaricato dal dirigente di competenza, di norma, entro il mese di aprile di ogni anno, di funzioni di responsabilità di squadre di operai ovvero di compiti ascrivibili a più profili professionali (mansioni plurime) o di compiti aggiuntivi a quelli ordinari d'ufficio, è corrisposta un'indennità di € 450,00 su base annua in rapporto al grado di responsabilità/pluralità prestazioni ed al periodo di effettivo esercizio della specifica responsabilità in questione.
3. L'attribuzione delle indennità di cui al presente articolo si sviluppa attraverso le seguenti fasi:
- a) in sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità;
- b) i dirigenti, con propri atti, opportunamente motivati, individuano i destinatari delle indennità, la quantificazione annua spettante e la durata del beneficio dandone comunicazione al Servizio Personale e al Servizio Contabilità del personale per l'inserimento in busta paga, ed informazione alle OO.SS. e RSU;
- c) per l'individuazione del dipendente cui attribuire l'incarico il dirigente terrà conto della professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione;
- d) l'indennità è corrisposta con cadenza semestrale (luglio-dicembre) e non è legata alla presenza in servizio ma all'espletamento della prestazione in termini di efficienza ed efficacia;
- e) i dirigenti, al mutare delle situazioni organizzative che possano determinare la perdita o l'acquisto del diritto in capo ai soggetti interessati, hanno l'obbligo di adottare i provvedimenti conseguenti e darne comunicazione tempestiva ai dipendenti coinvolti ed ai servizi di cui al precedente punto b) del presente comma, per quanto di competenza.
4. L'Amministrazione garantisce alla parte sindacale ogni più ampia informazione relativa all'applicazione del presente accordo. In particolare, al termine del primo anno dall'entrata in vigore del presente accordo, le parti si riuniranno per esaminare congiuntamente i risultati dell'applicazione dell'accordo, onde poter valutare.



**Art. 30**  
**Indennità per personale delle categorie A e B**

1. Ai sensi dell'art.32 – comma 9 – del CCNL del 22.01.2004 è confermata per il personale che viene assunto in profili professionali della categoria A e B/Tratt.Tab.B1, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art.4, comma 3, del CCNL del 16.07.1996.

**Art. 31**  
**Destinazione delle risorse finalizzate a incentivare la performance**

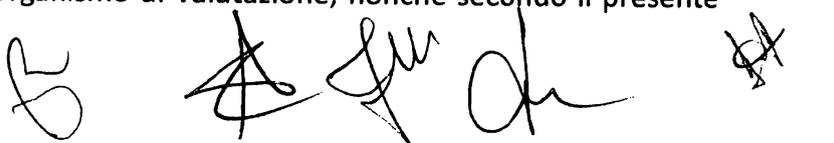
1. Le risorse destinate a tale istituto sono distribuite con il sistema del budget fra i settori, che è determinato: <sup>70 %</sup>  
A) per l'80% in base al numero dei dipendenti a tempo indeterminato assegnati ed al peso della categoria o posizione di accesso infracategoriale di appartenenza;  
B) per il restante <sup>30 %</sup> 20% in relazione alla rilevanza assegnata dalla Giunta Comunale al Dirigente per l'obiettivo da realizzare.
2. Il calcolo di ripartizione della quota del fondo di cui alla lett.A) si effettuerà come segue:
  - a) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria o posizione di accesso infrecategoriale è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,2
Accesso B3	1,4
C	1,6
D	1,8
Accesso D3	2

- b) I risultati ottenuti per ogni categoria o posizione di accesso infracategoriale sono sommati;
- c) le risorse di cui alla lett.a) sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore; in tale si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

**Art.32**  
**Criteri generali di valutazione della performance**

1. La valorizzazione della performance individuale è correlata ai risultati della gestione programmata dall'Amministrazione con l'approvazione del piano della performance, ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi misurati e valutati secondo i criteri del sistema di valutazione (SMVP), validato dall'Organismo di Valutazione, nonché secondo il presente



contratto limitatamente alle modalità di corresponsione dei compensi.

2. Il sistema di misurazione e valutazione soddisfa:
  - ▲ il principio di selettività nella previsione che il compenso incentivante la produttività ai dipendenti sia riconosciuto solo a quelli che abbiano superato una soglia minima del complessivo punteggio di valutazione;
  - ▲ il principio del merito in quanto la valutazione tiene conto da un lato del raggiungimento degli obiettivi operativi (individuali o di gruppo) e del contributo fornito alla performance organizzativa di appartenenza e dall'altro della qualità dei comportamenti professionali ed organizzativi, nonché delle competenze dimostrate.
3. I dirigenti osservano le prestazioni lavorative e la professionalità espressa dai singoli lavoratori e ricercano frequenti occasioni di dialogo e confronto con gli stessi, proponendo correttivi e percorsi di miglioramento, ove necessari.
4. La valutazione della performance è effettuata dai dirigenti, in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'Ente.
5. La suddivisione in fasce d'incentivo di cui all'art.31 – comma 2 del D.Lgs. n.150/2009 e successive modificazioni sarà applicata con le modalità ed i criteri che saranno indicati nel prossimo CCNL di categoria, così come previsto dall'art.6 del D.Lgs. n.141/2011.
6. Le risorse assegnate ai singoli Settori sono destinate per il 50% a compensare i dipendente relativamente al raggiungimento degli obiettivi ed il restante 50% in base al comportamento organizzativo.
7. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere ai singoli dipendenti, esclusi i titolari di posizione organizzativa, per la quota relativa al raggiungimento degli obiettivi, è calcolata secondo la seguente formula:

$$r = (R/S)*B$$

dove:

r = risorse attribuite al dipendente per il raggiungimento degli obiettivi;

R = totale risorse destinate al Settore per il raggiungimento degli obiettivi;

S = sommatoria dei punteggi individuali;

B = punteggio individuale.

Analoga formula viene applicata in ordine all'ammontare dell'incentivo da corrispondere ai singoli dipendenti, esclusi i titolari di posizione organizzativa, per la quota relativa al comportamento organizzativo.

8. Per l'attribuzione dei punteggi da assegnare a ciascun dipendente si fa riferimento alla metodologia di valutazione sopra citata.
9. Al fine di stabilire un equilibrio nella erogazione delle risorse fra tutto il personale, i soggetti che in virtù del loro ufficio hanno diritto a percepire altri compensi previste da specifiche disposizioni di legge avranno una riduzione proporzionale dei premi di performance in relazione all'ammontare degli altri compensi spettanti, così stabiliti:
  - ▲ fino a € 1.000,00 di incentivo nessuna riduzione della produttività;
  - ▲ per la parte eccedente € 1.000,00 e fino a € 3.000,00 di incentivo viene abbattuta la



- produttività di una somma pari al 10% dell'eccedenza stessa;
- ▲ per la parte eccedente € 3.000,00 e fino a € 5.000,00 di incentivo viene abbattuta la produttività di una somma pari al 20% dell'eccedenza stessa;
  - ▲ per la ulteriore parte eccedente € 5.000,00 viene abbattuta la produttività di una ulteriore somma pari al 30% dell'eccedenza stessa.
10. Le economie derivanti dall'applicazione di quanto sopra vengono redistribuite all'interno del Settore con criterio proporzionale rispetto ai risultati di performance raggiunti.

### Art.33

#### Risorse economiche aggiuntive

1. Per le finalità previste dall'art.5 – comma 11-quinquies – del D.L. n.95/2012, al personale che risulta più meritevole secondo il sistema di valutazione (performance organizzativa/individuale), stabilito nella misura del 40% della totalità dei dipendenti (esclusi i dirigenti), è attribuito un trattamento accessorio maggiorato del 10% rispetto al trattamento medio attribuito ai dipendenti appartenenti alla stessa categoria, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art.6 – comma 1 – del D.Lgs. n.141/2008.

### Art. 34

#### Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengono indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art.15 – comma 1, lett.k) – del CCNL 01.04.1999.
2. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

## TITOLO V

### Disposizioni finali

### Art. 35

#### Personale in distacco sindacale

1. Al personale in distacco sindacale, ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, verrà garantito quanto disposto dalle vigenti norme contrattuali, anche in relazione a quanto disposto dall'art.71 delle Legge n.133/2008.
2. A tal fine, tenuto conto dell'attuale sistema incentivante, si stabilisce che la valutazione

annuale convenzionale da riconoscere al personale in parola sia calcolata quale media delle valutazioni di tutto il personale comunale inquadrato nella medesima categoria.

3. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.

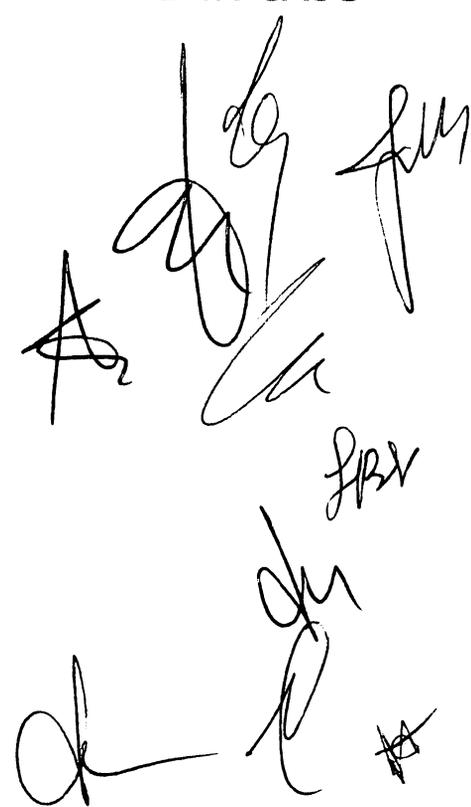
### Art. 36 Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti e/o emanande.
2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche ed integrazioni, sia di carattere normativo che economico, derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore, per le materie in esso disciplinate, anche per gli anni successivi, salva diversa determinazione delle parti.
3. L'approvazione del presente contratto comporta l'abrogazione dei contratti collettivi decentrati integrativi finora sottoscritti, nonché di ogni altra disposizione con esso contrastante.



ALLEGATO "A"

**REGOLAMENTO DI SERVIZI IN MATERIA DI NORME DI GARANZIA  
DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI IN CASO  
DI SCIOPERO**



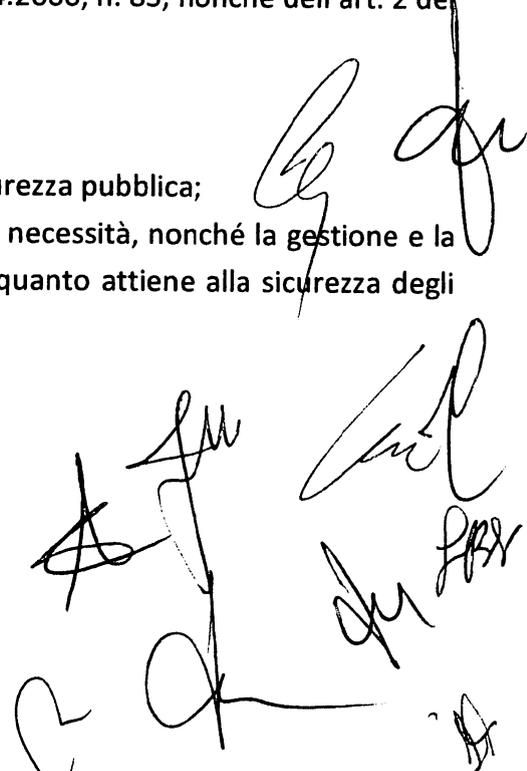
**Art. 1**  
**Campo di applicazione e finalità)**

1. Il presente Regolamento dà attuazione alle disposizioni contenute nella legge 12.06.1990, n.146, come modificata ed integrata dalla legge 11.04.2000, n. 83 e dal C.C.N.Q. del 19.09.2002, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, indicando le prestazioni indispensabili e fissando i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.
2. Nel presente regolamento vengono, altresì, indicati tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni stabilite nel Protocollo d'intesa sulle linee guida per le suddette procedure, firmato in data 31.05.2001 tra ARAN e Confederazione sindacali.
3. Le norme del presente Regolamento si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

**Art. 2**  
**Servizi pubblici essenziali**

5. Nel comparto Regioni/Autonomie Locali, di cui all'art. 5 del CCNQ del 02.06.1998, e successive modificazioni, sono considerati essenziali, ai sensi degli artt. 1 e 2 della legge 12.06.1990, n.146 come modificati ed integrati dagli artt. 1 e 2 della legge 11.04.2000, n. 83, nonché dell'art. 2 del CCNQ 19.09.2002, i seguenti servizi:
  - a) stato civile e servizio elettorale;
  - b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
  - c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
  - d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
  - e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
  - f) trasporti;
  - g) servizi concernenti l'istruzione pubblica;
  - h) servizi del personale;
  - i) servizi culturali.

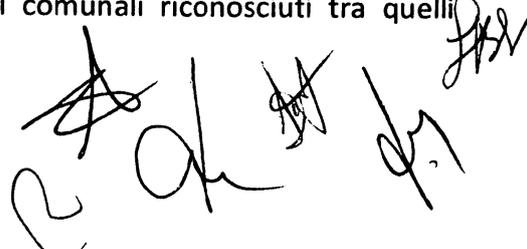
Comune di Manfredonia



6. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui agli artt. 3,4,e 5, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- 1) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
- 2) 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;
- 3) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;
- 4) servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
- 5) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
- 6) servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
- 7) servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
- 8) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
- 9) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
- 10) attività di pronto intervento;
- 11) attività della centrale operativa;
- 12) vigilanza Sede municipale;
- 13) assistenza al servizio di cui al n. 5), in caso di sgombero della neve;
- 14) servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
- 15) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- 16) servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
- 17) servizi educativi, secondo le indicazioni dell'art. 4 del presente Regolamento;
- 18) servizio trasporti, ivi compresi quelli gestiti dagli autoparchi: sono garantiti i servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi comunali riconosciuti tra quelli essenziali.

Comune di Manfredonia



7. Le prestazioni di cui ai numeri 5),6), 7) lett. c), d), e) ed f), e n.9), sono garantite nell'Ente ove esse siano già assicurate in via ordinaria nel periodo coincidente con quello di effettuazione dello sciopero.

### Art. 3

#### Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

8. Le parti concordano i seguenti contingenti professionali e numerici di dipendenti che verranno esonerati dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili di cui al precedente art. 2:

SERVIZIO	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI
STATO CIVILE	B/C	ADDETTO REGISTRAZIONE DATI E/O UFFICIALE AMMINISTRATIVO	2 1
SERVIZIO ELETTORALE	B/C	ADDETTO REGISTRAZIONE DATI E/O UFFICIALE AMMINISTRATIVO	2 2
SERVIZI CIMITERIALI	A	INSERVIENTE	1 1 (PER TURNO)
POLIZIA MUNICIPALE E PROTEZIONE CIVILE	C/D	OPERATORE DI P.L.	6 6 (PER TURNO)
		SOTTUFFICIALE DI P.L.	
SERVIZIO ASSISTENZA DOMICILIARE	B/D	COLLABORATORE DOMESTICO	3 3
		ASSISTENTE SOCIALE	
SERVIZIO MANUTENZIONE	B	MURATORE STRADINO E/O OPERAIO SPECIALIZZATO	4 2
SERVIZIO MESSI	B	MESSO DI NOTIFICAZIONE	1 1
SERVIZIO CONTABILITÀ DEL PERSONALE	B/C	ADDETTO REGISTRAZIONE DATI E/O UFFICIALE AMMINISTRATIVO	1 1

### Art. 4

#### (Disciplina particolare per il personale educativo degli asili nido)

- In relazione allo specifico servizio degli asili nido, compreso tra quelli concernenti l'istruzione pubblica di cui all'art. 2, comma 1, lett. g), ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. d) della legge n.146 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni, ai fini della effettività del suo contenuto, in occasione di uno sciopero, viene assicurata la continuità delle prestazioni indispensabili relative allo svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini.
- In occasione di ogni sciopero, il Dirigente o il Responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo

Comune di Manfredonia

sciopero entro il 4° giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il Dirigente o il Responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno 5 giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.

3. Al fine di garantire i servizi essenziali e le relative prestazioni indispensabili indicati nell'art. 2, comma 2, n.11) e nel comma 1 del presente articolo:

- a) non saranno effettuati scioperi a tempo indeterminato;
- b) negli asili nido, gli scioperi, anche brevi, di cui alla successiva lett. d), non possono superare nel corso di ciascun anno scolastico, il limite di 40 ore individuali (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico);
- c) ciascuna azione di sciopero, anche se trattasi di sciopero breve o di sciopero generale, non può superare due giorni consecutivi; il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa ( 24 ore consecutive); gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare i due giorni consecutivi ( 48 ore consecutive); nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non può, comunque, superare la giornata; in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre organizzazioni sindacali, che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in due giorni, a cui segue il preavviso di cui all'art. 6, comma 1;
- d) gli scioperi brevi – che sono alternativi rispetto agli scioperi indetti per l'intera giornata – possono essere effettuati soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di attività educative. In caso di organizzazione delle attività su più turni, gli scioperi possono essere effettuati soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano. La proclamazione dello sciopero breve deve essere puntuale. Deve essere precisato se lo sciopero riguarda la prima oppure l'ultima ora di attività educative, non essendo consentita la formula alternativa. Gli scioperi brevi sono compatibili ai fini del raggiungimento dei tetti di cui alla lett. b); a tal fine 5 ore di sciopero breve corrispondono ad una giornata di sciopero. La durata degli scioperi brevi per le attività funzionali all'attività educativa deve essere stabilita con riferimento all'orario predeterminato in sede di programmazione;
- e) gli scioperi proclamati per l'intera giornata lavorativa non possono comportare la chiusura degli asili nido e la sospensione del servizio alle famiglie per più di 8 giorni nel corso dell'anno scolastico.

4. Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati o derogati dai commi precedenti, trova applicazione la generale disciplina prevista dal presente Regolamento, ad eccezione di quanto previsto dall'art. 5.

Comune di Manfredonia

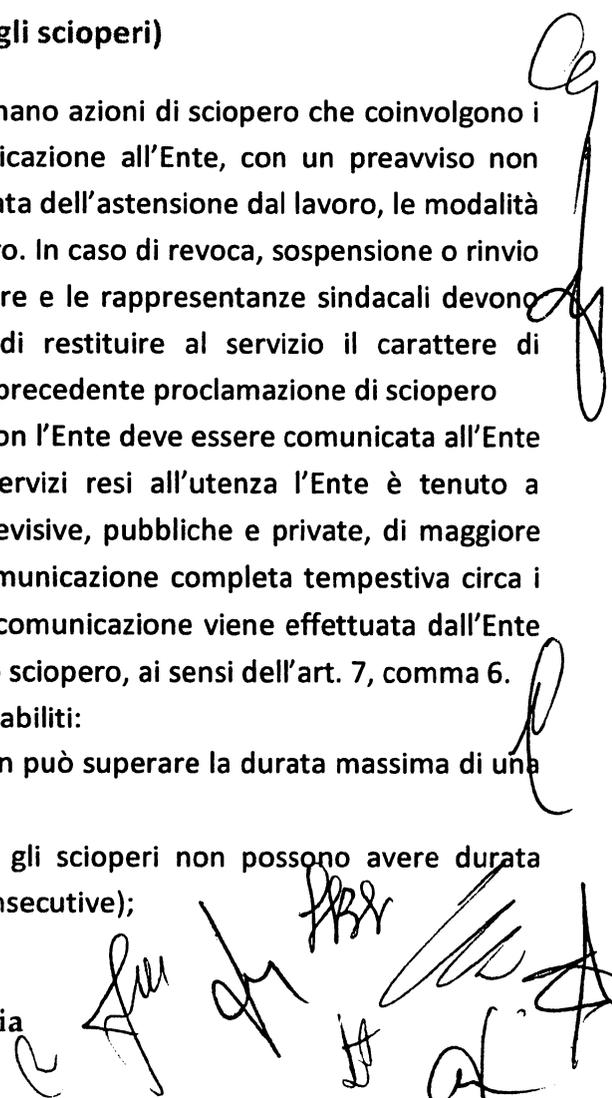
**Art. 5**  
**(Contingenti di personale)**

1. In conformità alle previsioni del presente Regolamento, i Dirigenti ed i Responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, secondo l'ordinamento dell'Ente, in occasione di ogni sciopero, individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli lavoratori interessati, entro il 5° giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.
2. Durante lo sciopero non è consentito espletare lavoro straordinario da parte del personale esentato e di quello che non abbia aderito alla manifestazione.

**Art.6**  
**(Modalità di effettuazione degli scioperi)**

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 2, sono tenute a darne comunicazione all'Ente, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Ente, al fine di restituire al servizio il carattere di ordinarietà per il periodo temporale interessato dalla precedente proclamazione di sciopero
2. La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze con l'Ente deve essere comunicata all'Ente medesimo. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza l'Ente è tenuto a trasmettere agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive, pubbliche e private, di maggiore diffusione nell'aria interessata dallo sciopero una comunicazione completa tempestiva circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dall'Ente anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero, ai sensi dell'art. 7, comma 6.
3. La durata e i tempi delle azioni di sciopero sono così stabiliti:
  - a) il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa ( 24 ore consecutive);
  - b) successivamente, per la medesima vertenza, gli scioperi non possono avere durata superiore a due giornate lavorative ( 48 ore consecutive);

Comune di Manfredonia



- c) gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono in un unico periodo di ore continuative, all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, secondo l'articolazione dell'orario previsto nell'ambito delle unità organizzative o sedi di lavoro;
- d) le organizzazioni sindacali garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative, comunque, non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità organizzative, funzionalmente non autonome. Sono, altresì, escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti;
- e) in caso di scioperi, anche se proclamati da soggetti sindacali diversi, distinti nel tempo, che incidano sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissata in 48 ore, alle quali segue il preavviso di cui al comma 1;
- f) non possono essere indetti scioperi articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.
4. La comunicazione dell'esistenza di scioperi che insistono sul medesimo bacino di utenza è fornita dall'Ente entro 24 ore dalla comunicazione delle organizzazioni sindacali interessate allo sciopero.
5. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
- ▲ dal 10 al 20 agosto;
  - ▲ dal 23 dicembre al 7 gennaio;
  - ▲ nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
  - ▲ due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di Polizia Municipale;
  - ▲ nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.
6. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

#### Art. 7

#### Procedure di raffreddamento e di conciliazione

3. In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono preventivamente espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.
4. Il soggetto incaricato di svolgere le procedure di conciliazione è, in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del Capoluogo di Provincia.
5. Il Prefetto, nel caso di controversie, provvede alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il

Comune di Manfredonia

tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi e, comunque, entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

6. Il tentativo si considera, altresì, espletato ove il Prefetto non abbia provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.
7. L'intero periodo della procedura conciliativa di cui al comma 3 ha una durata complessivamente non superiore a 10 giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione. Dell'esito del tentativo di conciliazione viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle parti, dal quale risultino le reciproche posizioni sulle materie oggetto del confronto.
8. Nel caso di esito positivo del tentativo di conciliazione, il verbale dovrà contenere anche l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato e tale revoca non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
9. Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale, qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6, della legge n.146/1990, come modificata dalla legge n.83 /2000. Ciò anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.
10. Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.
11. Nel caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della stessa vertenza da parte del medesimo soggetto sindacale è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui all'art. 6, comma 5.

**Art. 8**  
**Norme finali**

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui al presente Regolamento, si applica l'art. 4 della legge n. 146/1990, come modificata ed integrata dalla legge n. 83 del 2000.
2. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si fa rinvio alle disposizioni di cui alla legge n. 146/1990 e di cui al CCNQ 19 settembre 2002.
3. Dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento sono disapplicate tutte le disposizioni previgenti con esso incompatibili.

Comune di Manfredonia



## CITTÀ DI MANFREDONIA

Secondo Settore "Gestione Risorse Umane"

### **Preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente**

L'art.40 del D.Lgs. n.165/2001 al comma 3 sexies, prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle finanze, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'art.40 bis – comma 1 – prevede che il controllo sulla contabilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, è effettuato dal Collegio dei revisori dei conti.

In data 19.07.2012, con circolare n.25, il MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le seguenti procedure di certificazione dell'Organo interno (Collegio dei revisori):

- ▲ contratti integrativi normativi (c.d. articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dal CCNL (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo);
- ▲ contratti integrativi economici, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, si indicazione del CCNL ad uno specifico anno (Contrattazione Decentrata Integrativa Annuale);
- ▲ contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purchè nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal CCNL/CCDI.

Il D.Lgs. n.150/2009, con l'art.65, obbliga gli enti locali ad adeguare la contrattazione integrativa alla normativa vigente entro la scadenza del 31.12.2012.

In data 04.04.2013 è stata sottoscritta la preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo per il personale non dirigente di questo Comune.

La suddetta ipotesi di accordo attiene ad un "contratto integrativo normativo (c.d. Articolato) che definisce la cornice di regole generali concordate in sede integrativa, per cui non contiene la programmazione delle risorse, che costituiranno oggetto di successivo accordo annuale.





## CITTÀ DI MANFREDONIA

Secondo Settore "Gestione Risorse Umane"

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella Circolare RGS n.25 del 189.07.2012 e seguendo gli schemi ad essa allegati è redatta la presente relazione illustrativa a corredo della succitata ipotesi di accordo.

### Relazione illustrativa

#### Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 04.04.2013
Periodo temporale di vigenza		Il contratto si applica dalla data di sottoscrizione e resta in vigore fino alla sottoscrizione di nuovo contratto integrativo
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario Generale Componenti Dirigenti si Settore Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA, DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: RSU, FP-CGIL, CISL-FP, csa, DICCAP-SULPM Firmatarie del contratto: RSU, FP-CGIL, CISL-FP, CSA, DICCAP-SULPM
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina la parte normativa dell'utilizzo delle risorse
ispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data _____  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Sì, con deliberazione di G.C. n.231 dell'11.09.2012
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con deliberazione di G.C. n.8 del 08.01.2013
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009





## CITTÀ DI MANFREDONIA

Secondo Settore "Gestione Risorse Umane"

Eventuali osservazioni =====

### Modulo 2

**Illustrazione dell'articolato della preintesa di contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile e contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

#### **A) illustrazione di quanto disposto dalla preintesa di contratto integrativo**

L'illustrazione dell'articolato attiene ai seguenti aspetti:

- TITOLO I, oltre alla premessa (art.1), definisce le l'oggetto, la durata e la decorrenza del CCDI (art.2); i tempi e le procedure per la sottoscrizione dei contratti decentrati integrativi (art.3) e l'interpretazione autentica delle clausole controverse (art.4);
- TITOLO II definisce, con gli artt.5 e 6, il "sistema delle relazioni sindacali", improntato nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e dei sindacati ed è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance;
- TITOLO III, inerente a "Disposizioni diverse" disciplina:
  - ▲ all'art.7 la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, ponendosi come obiettivo primario l'organizzazione e l'attuazione del principio di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, secondo i criteri ed i dettami stabiliti sia dalla norma tecnica di pertinenza, che dalle nuove conoscenze in materia di sicurezza e di igiene del luogo di lavoro, messe a disposizione del progresso scientifico e tecnologico;
  - ▲ all'art.8 la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia;
  - ▲ all'art.9 la costituzione, ai sensi dell'art.57 del D.Lgs. n.165/2001, del "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo



## CITTÀ DI MANFREDONIA

### Secondo Settore "Gestione Risorse Umane"

organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi;

- ▲ all'art.10 i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro da attuarsi in aderenza ai principi di funzionalità dei servizi e attenzione all'utenza esterna, assicurando e garantendo particolari articolazioni di lavoro ai dipendenti in situazioni di difficoltà;
  - ▲ all'art.11 il lavoro straordinario rivolto a fronteggiare situazioni eccezionali e non come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro;
  - ▲ all'art.12 la banca delle ore, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi il lavoro straordinario con un conto individuale per ciascun lavoratore;
  - ▲ all'art.13 l'adeguamento della professionalità richiesta ai dipendenti in relazione alle innovazioni organizzative che verranno introdotte nell'ente;
  - ▲ all'art.14 le modalità qualora si verificassero eccedenze del personale ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. n.165/2001;
  - ▲ art.15 le modalità di identificazione di nuovi profili professionali a seguito di innovazione e cambiamenti degli assetti organizzative dell'Ente;
  - ▲ all'art.16 le modalità per la garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero;
- TITOLO IV, inerente a "Costituzione ed utilizzo fondo delle risorse decentrate", disciplina:
- ▲ all'art.17 i criteri generali relativi alle risorse per la contrattazione decentrata;
  - ▲ all'art.18 l'individuazione degli strumenti di premialità;
  - ▲ all'art. 19 i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali previsti nell'accordo;
  - ▲ all'art.20 la progressione economica orizzontale all'interno della categoria. Tale istituto, che costituisce elemento di premialità della prestazione lavorativa, così come indicato al titolo III del D.Lgs. n.150/2009, è riconosciuto 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;
  - ▲ all'art.21 l'indennità di comparto finalizzata ad allineare progressivamente la retribuzione complessiva del personale del comparto Regioni ed Autonomie Locali con quella del restante personale pubblico;
  - ▲ all'art.22 le posizioni organizzative confermando i criteri generali individuati nel relativo regolamento approvato dall'Ente;
  - ▲ all'art.23 l'indennità di rischio prevedendo i fattori di rischio, le fattispecie, i criteri, le procedure per la individuazione e la corresponsione del compenso;
  - ▲ all'art.24 l'indennità di disagio prevedendo i fattori di disagio, le fattispecie, i criteri, le procedure per la individuazione e la corresponsione del compenso;



## CITTÀ DI MANFREDONIA

### Secondo Settore "Gestione Risorse Umane"

- ▲ **all'art.25** l'indennità di turno per i lavoratori inseriti in strutture che hanno un prestazione lavorativa con un orario giornaliero di almeno dieci ore organizzata in turni antimeridiani, pomeridiani e notturni;
  - ▲ **all'art.26** l'indennità di reperibilità per il servizio prestato in relazione alle esigenze dell'Ente non differibili e riferite alle aree di intervento così come individuate nel relativo regolamento;
  - ▲ **all'art.27** l'indennità di maneggio valori per il personale adibito in via continuativa a servizio che comportano maneggio di valori di cassa, prevedendo la relativa misura rapportata all'importo medio annuo dei valori maneggiato;
  - ▲ **all'art.28** l'indennità di orario notturno, festivo e notturno-festivo: Tale indennità è corrisposta ai lavoratori, anche turnisti, che, per ragioni di servizio, non usufruiscono del riposo settimanale; ai lavoratori che prestano attività in giorno feriale non lavorativo a seguito di articolazione su cinque giorni e quella prestata in giorno festivo infrasettimanale; ai lavoratori che svolgano parte della prestazione dell'orario normale di lavoro, in assenza di turnazione, in orario notturno, festivo o notturno-festivo;
  - ▲ **all'art.29** i criteri e la quantificazione del compenso per specifiche responsabilità previsto dall'art.17 – comma 2, lett.f., e successive modifiche, e dall'art.36 – comma 2 – del CCNL 22.01.2004, per il personale delle categorie B3, C e D attribuite con atto formale;
  - ▲ **all'art.30** la conferma dell'indennità per il personale delle categorie A e B/Tratt.-Tab.B1, ai sensi dell'art.32 – comma 9 – del CCNL 22.01.2004;
  - ▲ **all'art.31** i criteri di destinazione, con il sistema del budget fra settori, delle risorse finalizzate a incentivare la performance;
  - ▲ **all'art.32** i criteri generali di valutazione della performance, correlata ai risultati della gestione programmata dall'Amministrazione con l'approvazione del piano della performance, ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi misurati e valutati secondo i criteri del sistema di valutazione;
  - ▲ **all'art.33** la le risorse economiche aggiuntive per le finalità previste dall'art.5 – comma 11-quinquies – del D.L. n.95/2012, convertito in legge n.135/2012, relativamente alla percentuale del personale e la la misura della maggiorazione del trattamento accessorio, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art.6 – comma 1 – del D.Lgs. 141/2008;
  - ▲ **all'art.34** le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge
- **TITOLO V**, inerente a "Disposizioni finali", disciplina:
- ▲ **all'art.35** le garanzie per il personale in distacco sindacale;
  - ▲ **all'art. 36** le disposizioni finali.





## CITTÀ DI MANFREDONIA

Secondo Settore "Gestione Risorse Umane"

### **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Le risorse del "Fondo risorse decentrate", da quantificare nel corso dell'anno, vengono utilizzate in favore delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, nel seguente modo:

- ▲ produttività/performance che tiene conto dell'impegno individuale del dipendente con riguardo ai risultati complessivi raggiunti dal settore e anche con riguardo a specifici obiettivi previsti nel Piano delle performance relativamente a determinate strutture e finalità;
- ▲ produttività/performance collettiva in relazione alla partecipazione del dipendente al raggiungimento dei risultati complessivi dell'Ente previsti nel piano delle performance;
- ▲ compenso per specifiche responsabilità per il personale delle categorie B, C e D, per l'esercizio di specifiche responsabilità ovvero l'esercizio di particolari funzioni di ufficiale di stato civile, di anagrafe, di ufficiale elettorale, addetto agli Uffici per le relazioni con il pubblico, messo notificatore con funzioni di ufficiale giudiziario;
- ▲ retribuzione di risultato per il personale incaricato di Posizione organizzativa, rapportata alla valutazione conseguita;
- ▲ indennità di rischio e disagio per il personale che presta lavoro in situazioni che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale e per condizioni particolarmente disagiate;
- ▲ indennità di turno, maggiorazione oraria e di reperibilità;
- ▲ indennità di maneggio valori per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori (denaro contante).

### **C) effetti abrogativi impliciti**

Gli effetti abrogativi impliciti a partire dalla data di sottoscrizione del CCDI riguardano le stesse materie disciplinate dai contratti decentrati integrativi sottoscritti in data antecedente alla preintesa del CCDI del 04.04.2013.

### **D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

L'erogazione del premio incentivante è prevista in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (Titolo III del D.Lgs. n.150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa ed avviene secondo il sistema di valutazione della performance vigente a condizioni che si accerti il conseguimento di un certo livello di raggiungimento degli obiettivi, risultanti dalla Relazione sulla performance e che la valutazione individuale del dipendente, effettuata dal Diri-





## CITTÀ DI MANFREDONIA

Secondo Settore "Gestione Risorse Umane"

gente di ogni Settore, in merito ai comportamenti organizzativi ed alla capacità professionale, non sia inferiore ad una votazione di 50 su 100.

### E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

I criteri l'accesso a tale istituto sono conformi al principio di selettività ed agli indirizzi del D.Lgs. n.150/2009. L'ipotesi di CCDI prevede che le progressioni economiche orizzontali, tenuto conto di quanto disposto dall'art.9 – comma 21 – del D.L. n.78/2010, convertito in legge n.122/2010, a partire dall'anno 2011, possono essere attribuite a titolo esclusivamente giuridico.

### F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

I risultati attesi dalla sottoscrizione della preintesa del CCDI del 04.04.2013 sono in stretta correlazione con il Piano della Performance, adottato dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n.150/2009 e sono rilevati dal sistema interno di Controllo di gestione. Con le disposizioni contenute in detta preintesa si migliora il collegamento fra il riconoscimento del compenso legato alla performance, il sistema di programmazione dell'Ente, l'attività svolta dai dipendenti, l'assegnazione degli obiettivi e la conseguente rendicontazione.

### G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Manfredonia, 17.04.2013

IL DIRIGENTE R.F.  
(dott. Matteo Ognissanti)





## CITTÀ DI MANFREDONIA

Secondo Settore "Gestione Risorse Umane"

### **Preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente.**

L'art.40 del D.Lgs. n.165/2001 al comma 3 sexies, prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle finanze, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'art.40 bis – comma 1 – prevede che il controllo sulla contabilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione del trattamento accessori, è effettuato dal Collegio dei revisori dei conti.

In data 19.07.2012, con circolare n.25, il MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, che, relativamente a quest'ultima consta dei seguenti quattro moduli:

1. La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa;
2. Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa;
3. Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente;
4. Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimenti agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

La preintesa di CCDI sottoscritta in data 04.04.2013, avendo contenuto esclusivamente normativo, non ha effetti economici diretti sui costi del personale e pertanto la presente relazione tecnico-finanziaria viene compilata utilizzando la frase: "*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*".

### **Relazione tecnico-finanziaria**

#### **Modulo I**

#### **La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

#### **Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità**

*Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*





## CITTÀ DI MANFREDONIA

Secondo Settore "Gestione Risorse Umane"

### **Sezione II – Risorse variabili**

*Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

### **Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo**

*Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

### **Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

*Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

### **Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

*Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

## **Modulo II**

### **Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

#### **Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

*Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

#### **Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

*Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

#### **Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

*Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

#### **Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

*Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

#### **Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

*Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*





## CITTÀ DI MANFREDONIA

Secondo Settore "Gestione Risorse Umane"

### Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

*Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

#### Modulo III

**Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

*Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

#### Modulo IV

**Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

**Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione**

*Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

**Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

*Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

**Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

*Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*

Manfredonia, 17/04/2013

IL DIRIGENTE  
(dott. Michelangelo Nigro)

# COMUNE DI MANFREDONIA

## ORGANO DI REVISIONE

**VERBALE N. 15 del 03-07-13**

**Oggetto: Parere su contratto integrativo decentrato 2013**

Il Collegio dei Revisori del Comune di Manfredonia (Fg):

Vista la proposta di deliberazione della Giunta Comunale n.188 del 28 giugno 2013;  
Richiamato l'art. 5 comma 3 del CCNL 01.04.1999 così come sostituito dall'art. 4 del CCNL della contrattazione decentrata e sulle modalità di costituzione del fondo incentivante la produttività; considerato il dettato dell'art 15, c. 1-2-5 del medesimo contratto collettivo;  
Richiamato, altresì, il disposto di cui all'art. 239 del D.lgs 267/2000;  
Preso atto della ipotesi (preintesa) di contratto decentrato integrativo di lavoro del personale di comparto sottoscritto dalla delegazione trattante pubblica e sindacale in data 4 aprile 2013;  
Preso atto della relazione tecnico finanziaria, prodotta dal responsabile del Servizio Finanziario, in seno alla preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente, datata 17 aprile 2013;  
Preso atto della relazione illustrativa, prodotta dal Responsabile del Settore Risorse Umane, in seno alla preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente;  
Verificata la correttezza dei calcoli sottesi alla costituzione del fondo, con particolare riguardo:

- Alla consistenza del fondo per le risorse decentrate consistente in euro 1.306.947,00, ;
- Alle risorse stabili per la contrattazione decentrata, rivenienti in euro 930.346,00;
- Alle risorse variabili pari a € 376.601,00 del CCNL 01.04.1999;

Rilevato inoltre che la spesa del personale risulta contenuta nei limiti previsti dalla legge;  
Considerato che gli oneri del fondo in questione trovano copertura finanziaria nei competenti capitoli di spesa del bilancio dell'ente.

ATTESTA

la COMPATIBILITA' dei costi della contrattazione collettiva decentrata in esame con i vincoli di bilancio e che la costituzione del fondo è avvenuta nel rispetto delle disposizioni del C.C.N.L. Tuttavia lo scrivente esclude da detta compatibilità e dall'ambito applicativo del richiamato (nella valutazione preliminare della proposta di G.C.) art 92, comma 6 del Codice dei contratti pubblici, la eventuale corresponsione di incentivi a beneficio del Responsabile del procedimento per atti di pianificazione affidati all'esterno. Il Collegio fa presente che, in caso di affidamento di lavori di pianificazione affidati all'esterno, quanto riportato nella deliberazione della Corte dei Conti n.51/2011 subisce un'ulteriore interpretazione restrittiva con successiva deliberazione della sezione regionale piemontese della Corte dei Conti n. 290 del 30 agosto 2012. L'Organo di revisione invita inoltre l'ente a pubblicare in modo permanente sul proprio sito web la documentazione relativa alla contrattazione integrativa oggetto del presente parere, ai sensi di quanto previsto dall'art. 67, comma 11 del D.L. 112/2008.

Manfredonia, 03 luglio 2013

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

dott. Sandro Tramacere

dott. Vitantonio Conte

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE

**F.to: Fiorentino**

---

IL PRESIDENTE

**F.to: Riccardi**

---

---

ATTESTAZIONE

La presente deliberazione:

1. è stata pubblicata all'Albo Pretorio sul sito Istituzionale del Comune in data 31 LUG.2013 ..... ove rimarrà per quindici giorni consecutivi.
2. è stata trasmessa in elenco ai Capi Gruppo Consiliari con nota n. 26487 del 31 LUG.2013.
3. è stata trasmessa in data 31 LUG.2013 ai seguenti uffici per l'esecuzione:  
A tutti i Dirigenti.  
Alle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale.  
Al Collegio dei Revisori dei Conti.
4.  
 è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 – comma 4°, del D.L.vo n. 267/2000;  
 è divenuta esecutiva il ..... per decorrenza del termine di cui all'art.134 – comma 3°, del D.L.vo n. 267/2000.

Dalla Residenza comunale, lì 31 LUG.2013

IL SEGRETARIO GENERALE

**F.to: Fiorentino**

---

---

E' copia conforme all'originale.  
Data 31 LUG.2013

Il Segretario Generale