



COMUNE di ORTONA

Città Medaglia d'Oro al Valore Civile
PROVINCIA DI CHIETI

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2013/2015

L'anno 2013, il giorno otto, del mese di ottobre, presso la sede municipale del Comune di Ortona, si è riunita la delegazione trattante, costituita, ai sensi dell'art. 10 del CCNL 01.04.1999, per la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Parte Normativa Triennio 2013-2015

La delegazione trattante è così composta:

PER LA PARTE PUBBLICA:

Presidente – Dott.ssa Mariella Colaiezzi

Componente – Dott. Giovanni De Marinis

Componente – Dott. Domenico Galanti

PER LA PARTE SINDACALE

Componenti della R.S.U. :

Sig. Mancini Tommaso

Sig. Di Gabriele Antonio

Sig. Maranca Sandra

Sig. Cespa Vittorio

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dei CCNL.:

Sig.ra Puglielli Paola (CGIL)

Sig. Martelli Gabriele (CISL)

Sig. Giangrande Edgardo (UIL)

Sig. Cocciola Massimo (CISAS)

Svolge le funzioni di supporto tecnico e verbalizzazione, la Dott.ssa Anna Bucciarelli, Responsabile del Servizio Risorse Umane.

Parte I
RELAZIONI SINDACALI E ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

Art. 1 – Quadro di riferimento

1. Il Comune di Ortona ha approvato, con deliberazione della Giunta comunale n. 35 del 05.03.2012, un nuovo "Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi", adeguando il proprio ordinamento alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009.
2. Le parti, come sopra costituite, prendono atto che, in base all'art. 9, comma 2 bis del D.L. n. 78/2010, nel periodo 01.01.2011-31.12.2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate, annualmente, al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.
 - Che la contrattazione collettiva decentrata integrativa è rivolta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi incentivando l'impegno e la qualità della performance;
 - Che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali.

Art. 2 – Composizione delle delegazioni

1. La composizione della delegazione di parte pubblica è stata definita dalla deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 23 gennaio 2013.
2. La composizione della delegazione di parte sindacale è determinata ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNL di comparto del 1° aprile 1999.

Art. 3 – Ambito di applicazione ed efficacia

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale del Comune di Ortona, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato.
2. Gli istituti previsti dal presente contratto si applicano anche al personale comandato o distaccato.
3. Gli effetti del contratto decorrono dal 1.1.2013, fatte salve le diverse decorrenze specifiche per ciascun istituto disciplinato.
4. Il contratto, pur formalmente riferibile al triennio normativo 2013-2015, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del CCNL 22.1.2004, conserva comunque la sua efficacia sino alla stipulazione del contratto successivo.
5. Le parti di riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo o qualora in sede di verifica annuale si accerti la necessità di specificare ulteriormente alcuni punti del CCDI.

Art. 4 – Relazioni sindacali

1. Il nuovo articolo 40, comma 3 bis, del D. Lgs. n. 165 del 2001 ribadisce il carattere di "doverosità" della contrattazione decentrata, ma anche della sua "fisiologica" finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di "adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici".
2. Il sistema delle relazioni sindacali è definito, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
3. L'Ente convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui al precedente articolo 2, comma 2, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.
4. La convocazione avviene con avviso scritto, preferibilmente a mezzo posta elettronica certificata o a mezzo fax, almeno 5 giorni prima dell'incontro.
5. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti trattati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Ente; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sottoscrizione.
6. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo, preferibilmente nel corso della seduta.



7. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti, rispettivamente, secondo le modalità e le dinamiche previste dagli articoli 7 e 8 del CCNL del 01.04.1999, come sostituito dall'art. 6 del CCNL del 22.01.2004.

Art. 5. Materie oggetto di contrattazione.

1. La contrattazione decentrata integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale, assicurando adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici.
2. Sono espressamente escluse dalla contrattazione collettiva le materie previste dall'art. 40, comma 1, secondo e terzo periodo, del D. Lgs n. 165/2001

Art 6. Consultazione

1. La consultazione preventiva delle organizzazioni sindacali avviene nelle seguenti materie:
 - Macro-organizzazione;
 - Disciplina generale degli uffici;
 - Consistenza e variazione delle dotazioni organiche.

Art 7. Informazione

1. L'informazione è preventiva e scritta nelle materie oggetto di concertazione, così come disciplinate dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. L'informazione è successiva e scritta nei casi inerenti la micro-organizzazione e la gestione dei rapporti di lavoro.
3. Relativamente alla RSU, l'informazione sarà indirizzata ai suoi componenti. Relativamente alle OO.S titolari, l'informazione è effettuata a mezzo pec, fax o posta ordinaria.

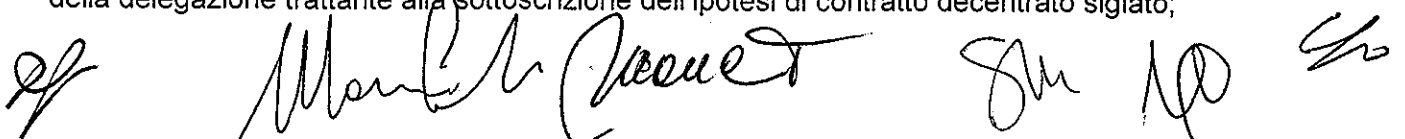
Art. 8 – Disciplina generale connessa all'attività di contrattazione decentrata.

1. Al fine di assicurare una mirata programmazione degli interventi ed un razionale utilizzo dei fondi disponibili, specie nell'ottica di favorire l'affermazione di un modello organizzativo teso a conseguire una gestione delle risorse umane economica, efficiente, efficace e trasparente, si conviene che:

- Con riguardo all'attività negoziale (CCDI normativo), il Segretario comunale promuove tempestivamente il procedimento di contrattazione decentrata, sia in occasione dei nuovi CCNL di comparto, sia qualora risulti necessario modificare od integrare il presente CCDI;
- Con riguardo all'attività negoziale (CCDI economico annuale), il Dirigente del Settore Servizi finanziari e Risorse umane, nel mese di ottobre di ogni anno deve provvedere sia alla determinazione definitiva delle risorse decentrate relative all'esercizio corrente, sia alla determinazione provvisoria delle risorse decentrate relative all'esercizio successivo;
- Sempre con riguardo alla fase negoziale (CCDI economico annuale), entro il primo trimestre di ogni anno, il presidente della delegazione trattante convoca le rappresentanze sindacali per definire l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno corrente.

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

- Emanazione di eventuali atti di indirizzo, nei confronti del Presidente della delegazione trattante, da parte della Giunta comunale;
- Convocazione da parte del presidente della delegazione trattante, delle rappresentanze sindacali, per lo svolgimento dell'attività di contrattazione decentrata;
- Sigla dell'ipotesi di contratto decentrato da parte del presidente della delegazione trattante e delle rappresentanze sindacali;
- Redazione, da parte del presidente della delegazione trattante, della relazione illustrativa ex art. 40, comma 3-sexies, del D. lgs. N. 165/2001. Ai sensi dell'art. 40-bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, la relazione illustrativa evidenzia, tra l'altro, gli effetti attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini;
- Redazione, da parte del dirigente competente, della relazione tecnico-finanziaria, ex art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. N. 165/2001;
- Certificazione delle succitate relazioni, ex art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs.n. 165/2001, da parte dell'Organo di revisione economico-finanziaria;
- Adozione, da parte della Giunta, del provvedimento deliberativo con cui si autorizza il presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato siglato;



- Convocazione, da parte del presidente della delegazione trattante, delle rappresentanze sindacali per la stipulazione del contratto decentrato;
- Pubblicazione permanente sul sito istituzionale dell'Ente, da parte del presidente della delegazione trattante, degli atti previsti dall'art. 40, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001;
- Invio all'ARAN da parte del presidente della delegazione trattante, entro 5 giorni dalla stipulazione del contratto decentrato, degli atti previsti dall'art. 40, comma 5, del D. Lgs. N. 165/2001.

3. Ai sensi dell'art. 40, comma 3-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001, l'Ente non può sottoscrivere il contratto decentrato in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dal CCNL, o che disciplinano materie non espressamente demandate al livello negoziale decentrato, o che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale degli enti stessi. Nei casi di violazione dei vincoli e limiti imposti dal CCNL o dalla legge, le relative clausole sono nulle, non possono essere applicate, e sono sostituite di diritto ai sensi degli artt. 1339 e 1419, comma 2, del codice civile.

4. All'Ente è fatto divieto, inoltre, di stipulare CCDI economico in contrasto con i contenuti del CCDI normativo nel tempo vigente. Ove ciò dovesse avvenire, le clausole contrastanti sono parimenti nulle e non possono essere applicate.

5. La concreta attivazione degli istituti contrattuali la cui disciplina è demandata dal CCNL alla contrattazione decentrata, avviene sulla base dei criteri generali definiti nei successivi articoli del presente contratto.

Art. 9 – Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina contrattuale, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10, comma 2, del CCNL 01.04.1999.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati all'ufficio del personale, di norma almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Ente di uno spostamento della data o dell'orario dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dall'ufficio del personale per la decurtazione del monte ore complessivo.

5. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

Art. 10 – Pari opportunità

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a perseguire una reale parità tra uomini e donne, l'Ente si impegna a costituire, in applicazione dell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 21 della legge 183/2010, 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, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

2. Le organizzazioni sindacali si impegnano, a loro volta, a trasmettere, quanto prima, i nominativi dei loro rappresentanti in seno al predetto Comitato.

3. La disciplina per la costituzione, la durata ed il funzionamento del CUG, così come le sue competenze ed i rapporti con il consigliere di parità, sono regolate dalla legge e dalle linee guida contenute nella direttiva emanata il 4.3.2011 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

4. Il CUG opera in collaborazione con l'OIV per migliorare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la performance organizzativa e individuale.

5. L'ente ha adottato, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006, il piano triennale di azioni positive e si impegna a curare l'attivazione, sul proprio sito web, di un'apposita area dedicata alle attività del CUG.

6. In particolare il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'ente, riferita all'anno precedente, concernente l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro.



7. Tale relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente.

Art. 11 – Ambiente di lavoro

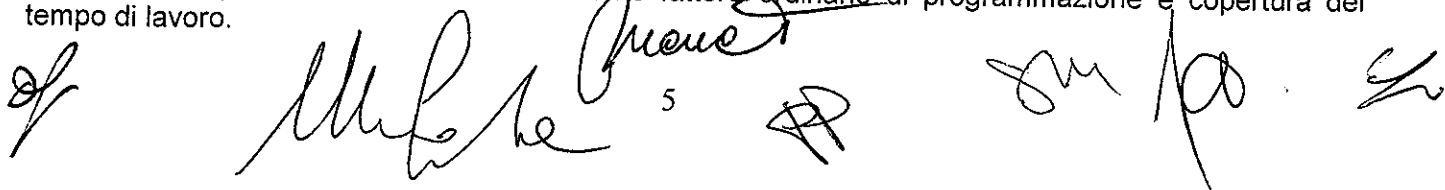
1. L'Ente, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:
 - il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
 - la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro;
 - la prevenzione delle malattie professionali.
2. Per mezzo del medico competente di cui al D. Lgs. 81/2008 l'Ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.
3. L'ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili, anche mediante la rigorosa osservanza delle disposizioni sull'abbattimento delle barriere architettoniche.
4. L'Ente si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
5. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'Ente stanZIA, annualmente, apposite risorse di bilancio.

Art. 12 – Regolamentazione del diritto di sciopero

1. In attuazione dell'accordo collettivo nazionale recante norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali, sottoscritto il 19.9.2002, i contingenti di personale che debbono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali sono individuati, con riguardo ai soli servizi erogati in gestione diretta, mediante un apposito protocollo d'intesa definito contestualmente alla fase di negoziazione sindacale del primo CCDI economico annuale successivo alla stipulazione del presente contratto.
2. Il suddetto protocollo d'intesa, che dovrà comunque recepire i contenuti disciplinatori del presente articolo, ai sensi dell'art.2, comma 4, della legge 146/1990, dovrà essere trasmesso alla Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali.
3. Ciascun dirigente, in occasione di ogni sciopero, individua i nominativi del personale destinato ad assicurare i servizi minimi essenziali, determinati ai sensi del precedente comma 1, ricorrendo, ove possibile, al criterio della rotazione.
4. I nominativi sono comunicati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, alle rappresentanze sindacali aziendali ed ai singoli dipendenti interessati.
5. Entro 24 ore dalla ricezione della predetta comunicazione, il personale individuato ha il diritto di esprimere la propria volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione.
6. Qualora il dirigente rinvenga la possibilità di accogliere la richiesta di sostituzione, comunica tempestivamente i nuovi nominativi del personale esonerato dall'effettuazione dello sciopero ai soggetti di cui al precedente comma 4.
7. Il giorno stesso dello sciopero, il dirigente comunica all'Ufficio Personale i nominativi dei dipendenti che vi hanno aderito, ai fini sia della relativa trattenuta retributiva che della prescritta comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.
8. Per quanto non previsto dal presente articolo, ed in particolare per quel che concerne le modalità di effettuazione degli scioperi e le procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, si fa rinvio ai contenuti del succitato accordo 19.9.2002 ed alle altre disposizioni in materia recate dalla legge 146/1990, come modificata ed integrata dalla legge 83/2000.

Art. 13 – Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a small signature, a large signature that appears to be 'M. L. he', a signature that looks like 'Pavesi', a signature that looks like 'AP', a signature that looks like 'SM', a signature that looks like 'Pa', and a final signature that looks like 'Su'. There is also a small number '5' written near the 'Pavesi' signature.

2. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario sono espressamente autorizzate preventivamente dai competenti dirigenti.
3. Ai sensi dell'art.38, comma 3, del CCNL 14.9.2000, e tenuto conto anche di quanto previsto in materia dall'art.5, comma 3, del D. Lgs. 66/2003, il limite massimo annuo individuale di cui all'art.14, comma 4, del CCNL 1.4.1999 (n.180 ore) può essere elevato in sede di CCDI economico annuale, per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e con riguardo ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, a 250 ore annue.
4. L'ammontare complessivo delle risorse destinabili al finanziamento del lavoro straordinario va ripartito annualmente tra i vari settori dell'ente e gestito dai rispettivi dirigenti, previa deliberazione della Giunta comunale di indirizzo su servizi ed attività indicate come strategiche e/o necessitanti di maggiore tempo lavoro per il soddisfacimento di pubblici interessi.
5. Le eventuali risorse specificamente accreditate all'ente al fine di fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, per prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT), nonché quelle destinate a consentire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, sono parimenti attribuite alla gestione dei dirigenti competenti per materia, che provvedono anche alle relative autorizzazioni.
6. Il lavoro straordinario prestato nei casi di cui al comma precedente non concorre, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del CCNL 14.9.2000, ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999.
7. I compensi per lavoro straordinario, ad eccezione di quello elettorale, vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei sistemi di rilevazione automatica delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente dirigente.
8. I compensi per lavoro straordinario elettorale sono liquidati, a conclusione di tutti gli adempimenti previsti nel provvedimento di autorizzazione, sulla base del provvedimento medesimo e delle risultanze dei sistemi di rilevazione automatica delle presenze in servizio.
9. A domanda del dipendente, il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi.

Art. 14 – Banca delle ore

1. Al fine di consentire al personale di fruire, a richiesta, di permessi compensativi per le proprie attività formative o per necessità personali e familiari in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese a seguito di espressa autorizzazione del competente dirigente in base alla quantità delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 01.04.1999, è istituita la banca delle ore.
2. Il limite complessivo annuo massimo delle ore di lavoro straordinario che può essere destinato alla predetta banca è fissato in 42 ore.
3. Le ore di lavoro straordinario di cui sopra confluiscono nel conto ore su richiesta del dipendente.
4. La fruizione va assicurata al lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del proprio dirigente che la consentirà tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Il lavoratore dovrà comunicare, entro il 31 ottobre dell'anno di maturazione delle ore, la volontà di usufruire del riposo compensativo o della relativa retribuzione.

Art. 15 – Disposizioni in materia di buoni pasto

Ai sensi dell'art. 13 del CCNL 09.05.2006 il Comune riconosce l'erogazione dei buoni pasto al personale di Polizia Municipale, educativo del nido d'infanzia, bibliotecario, addetto ai servizi di protezione civile, secondo le modalità da indicare in apposito regolamento.

af

Art. 16 – Formazione e aggiornamento professionale

1. L'ente promuove e favorisce interventi per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. L'attività formativa è finalizzata a garantire che ciascun lavoratore acquisisca le specifiche attitudini culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito delle strutture cui è assegnato, ed a fronteggiare i processi di riordinamento istituzionale e di ristrutturazione organizzativa.
3. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno perciò assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura

af

M. La...

Ch...

SM...

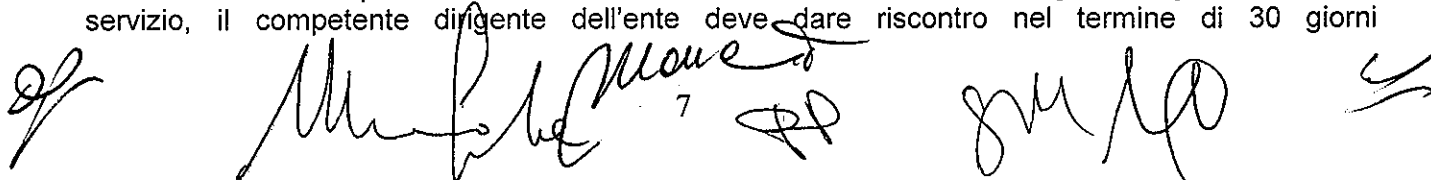
...

gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità, per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

4. La formazione e l'aggiornamento dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguire prioritariamente nei seguenti campi:
 - Favorire la diffusione della cultura informatica e l'utilizzo di strumenti informatici;
 - Favorire lo sviluppo di profili di managerialità, così come di capacità di progettare le attività e di valutare, comparativamente, i risultati di gestione nonché l'analisi dei costi e dei rendimenti;
 - Favorire gli apprendimenti sulla normativa sopravvenuta e preesistente;
 - Favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.
5. Le risorse destinate allo sviluppo delle attività formative e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del CCNL 1.4.1999, al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
6. L'utilizzo delle risorse disponibili viene definito annualmente, nel pieno rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente in materia di contabilità pubblica, in sede di conferenza dei dirigenti tenendo conto dei fabbisogni rilevati.
7. Sulla base delle risultanze della suddetta definizione, il Servizio personale, con apposita determinazione, predispone ed approva il piano annuale di formazione del personale previsto dall'art. 7-bis del D. Lgs. 165/2001, che farà parte del PEG. In assenza del Piano di Formazione, la partecipazione a congressi, convegni, corsi o seminari di aggiornamento e/o formazione professionale è autorizzata dai Dirigenti dei Settori dell'Ente.
8. 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.
9. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente tempo per tempo.

Art. 17 – Politiche dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio, che a sua volta va inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza. L'orario di apertura al pubblico, infine, rappresenta il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.
2. L'articolazione degli orari di cui al precedente comma 1, definita nel rispetto delle specifiche disposizioni contrattuali, specie in materia di relazioni sindacali, e della legge, con particolare riferimento ai contenuti del D. Lgs. 66/2003 e successive modificazioni, va informata ai seguenti criteri generali:
 - ottimizzazione delle risorse umane;
 - miglioramento della qualità delle prestazioni;
 - coerenza con i carichi individuali di lavoro;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi a favore degli utenti;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con gli altri uffici pubblici;
 - riduzione progressiva del ricorso al lavoro straordinario;
 - prestazione individuale distribuita, di norma, in un arco massimo giornaliero di 10 ore;
 - sospensione della prestazione lavorativa nei giorni di rientro pomeridiano, al fine di costituire il necessario recupero psicofisico del personale, non inferiore a 30 minuti;
 - utilizzo, anche combinato, delle diverse modalità organizzative ed istituti contrattuali in materia di gestione delle politiche degli orari (flessibilità, turnazione, programmazione plurisettimanale, ecc.);
 - attenta valutazione di specifiche richieste espresse da singoli dipendenti per apprezzabili motivazioni opportunamente documentate tese ad ottenere forme flessibili e differenziate, anche temporanee, dell'orario di lavoro. In tale valutazione va data, in ogni caso, priorità ai lavoratori in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, alle lavoratrici madri con figli in tenera età nonché ai dipendenti impegnati in attività formative e di studio finalizzate, in particolare, alle iniziative di alta formazione di cui all'art. 19, comma 14, della legge 448/2001. A tali richieste, che vanno formulate dal personale in modo da renderle conciliabili con le esigenze organizzative e di servizio, il competente dirigente dell'ente deve dare riscontro nel termine di 30 giorni



dall'acquisizione della relativa istanza al protocollo. L'eventuale diniego, ovvero la parziale accettazione, vanno adeguamenti motivati.

3. Il rispetto dell'orario di lavoro costituisce un obbligo per tutto il personale dell'ente, e va accertato mediante forme di controllo obiettivo, di tipo automatizzato.
4. E' rimandata ad apposito Regolamento la disciplina organica dell'orario di lavoro dei dipendenti del Comune di Ortona.
5. Il personale potrà accedere, attraverso rete Intranet, ai dati relativi alla situazione delle presenze e assenze nonché del lavoro straordinario, recuperi, ferie fruiti, permessi ecc.

Art. 18 – Gestione delle eccedenze di personale

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'ente è operata con l'osservanza delle procedure, e nel rispetto dei tempi, previsti dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art. 34 del decreto stesso.
2. Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turnover, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.

Art. 19 – Somministrazione di lavoro temporaneo

1. In relazione a quanto disposto dall'art.2, comma 6, del CCNL 14.9.2000, nonché dagli artt.20-21-22-23-24-25-26-27-28 e 86, comma 9, del D. Lgs. 276/2003 in materia di somministrazione di lavoro temporaneo, si conviene che, in caso di attivazione dell'istituto, i lavoratori interessati, data la peculiare tipologia prestazionale, non debbano essere coinvolti in programmi o progetti di produttività e quindi restare esclusi dai connessi compensi incentivanti.

Art. 20 - Contratto di formazione e lavoro

1. In relazione a quanto disposto dall'art.3, comma 11, del CCNL 14.9.2000 si conviene che, nel caso di attivazione dell'istituto, i lavoratori interessati hanno diritto al trattamento accessorio previsto nell'apposito progetto formativo che deve contenere anche le risorse per il relativo finanziamento.

Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. In relazione a quanto disposto dall'art.6, comma 10, del CCNL 14.9.2000 si conviene che il trattamento accessorio spettante al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale debba essere sempre attribuito in misura proporzionale al regime orario ridotto.

Art. 22 – Inquadramento retributivo del personale trasferito

1. In relazione a quanto disposto dall'art.28, comma 7, del CCNL 5.10.2001 si conviene, alla luce anche delle previsioni contenute nell'art.30, comma 2-bis e comma 2-quinquies del D. Lgs. 165/2001, di non avvalersi della facoltà di collocare il personale trasferito presso l'ente in una posizione di sviluppo economico superiore, nell'ambito della medesima categoria di inquadramento, rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art.27 del medesimo CCNL.

Art. 23 – Altre materie demandate alla contrattazione decentrata

1. Le altre materie demandate alla contrattazione decentrata, ed in particolare il telelavoro (art.1, comma 10, del CCNL 14.9.2000) ed il trattamento di trasferimento (art.42, comma 2, del CCNL 14.9.2000), attengono ad istituti di cui non è prevista l'attivazione, quanto meno a medio termine, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro degli enti destinatari del presente contratto.
2. Pertanto si conviene, anche in considerazione della notevole variabilità del quadro normativo di riferimento, di rinviare la definizione dei relativi aspetti disciplinatori all'eventuale momento in cui essi dovranno essere concretamente attivati.

Art. 24 – Interpretazione autentica dei contratti collettivi decentrati integrativi

8

1. In relazione a quanto disposto dall'art.9, comma 5, del CCNL 22.1.2004 le parti danno atto che, qualora dovessero insorgere controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo decentrato integrativo, troverà applicazione la specifica disciplina recata dal medesimo art.9.
2. In caso di mancato accordo, troveranno applicazione gli ordinari istituti di componimento e risoluzione delle controversie previsti in materia dall'ordinamento.

Art. 25 – Incentivi piani razionalizzazione

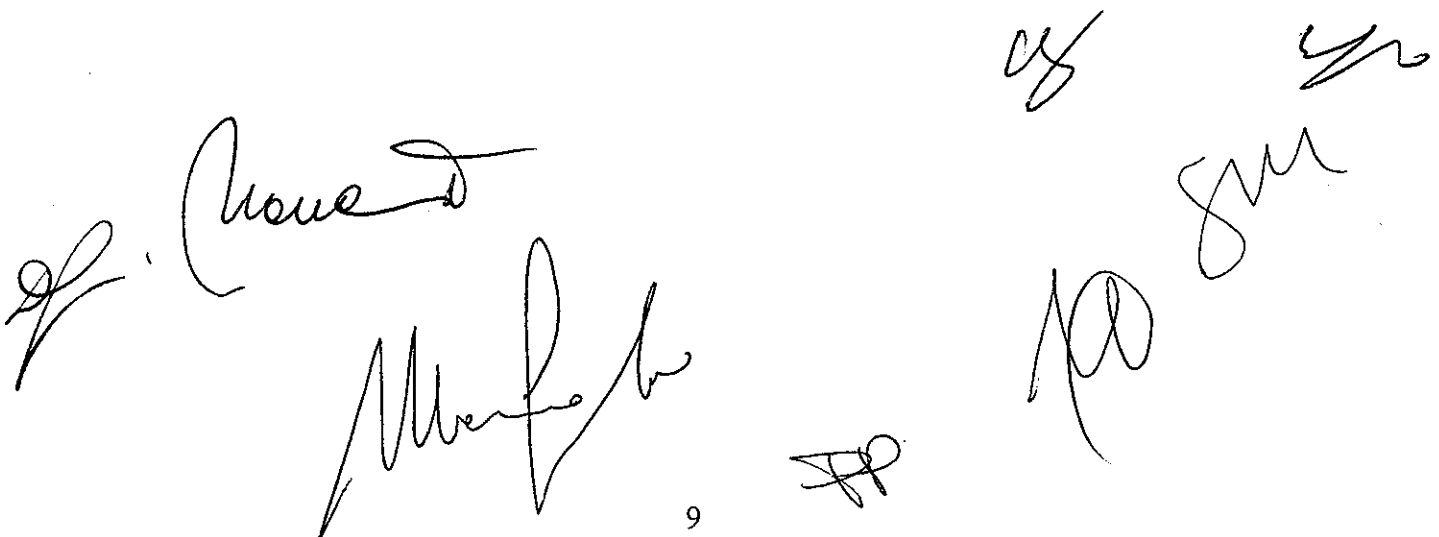
Nel rispetto della normativa vigente, le eventuali economie aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2011, convertito con modificazioni dalla Legge n. 111/2011, potranno essere destinate, in sede di CCDI economico annuale, secondo le modalità della predetta normativa.

Art. 26 – Clausole finali

1. In relazione a quanto stabilito dall'art. 4, comma 4, del CCNL 22.01.2004, si conviene che, con cadenza annuale, le parti si riuniscano, su convocazione del Dirigente del Settore Servizi finanziari e Risorse umane, per verificare lo stato di attuazione del presente contratto.
2. Le parti, di comune accordo, possono riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro contrattuale e legislativo di riferimento, rispetto alle materie e clausole definite nel presente contratto.
3. Le parti inoltre si riservano di definire, in sede di CCDI economico annuale, l'utilizzo delle specifiche risorse che la legge destina all'incremento del fondo decentrato e, in particolare, quelle derivanti dall'applicazione dell'art.16, commi 4-5-6 del D.L. 98/2011 convertito in L. 111/2011.

Art. 27 – Clausola di rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, si fa rinvio alle clausole e disposizioni previste in materia dai CCNL, dai CCQN e dalle leggi nel tempo vigenti.



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'C. C. C.' followed by another signature below it. In the center, there is a signature that looks like 'M. F. B.'. On the right side, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'A. P.' and another that looks like 'S. M.'. The page number '9' is printed at the bottom center.

PARTE II

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI

Art. 28 – Obiettivi generali e criteri generali del sistema di incentivazione la produttività collettiva

1. Il Comune di Ortona promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale.
2. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente in base alle previsioni degli articoli 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004, definendo le risorse stabili e quelle variabili.
3. Eventuali altre risorse aggiuntive potranno essere destinate previa verifica della compatibilità di bilancio, nonché dei limiti posti al tetto di spesa relativo all'ammontare complessivo delle risorse presenti nel fondo per la contrattazione decentrata.
4. In caso di attivazione e/o ampliamento di nuovi servizi, dovrà essere predisposto uno specifico progetto. Il progetto deve prevedere ampliamenti dei servizi e garantire il mantenimento del livello qualitativo raggiunto e puntuali indicatori per la misurazione del risultato.
5. Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi, nonché il senso di gratificazione, e conseguentemente il benessere lavorativo del personale che vi contribuisce, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, come innovato dall'art. 57, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 150 del 2009.

Art. 29 – Bonus annuale delle eccellenze

1. L'istituto, introdotto dall'art. 21 del D.Lgs. n. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.

Art. 30 – Premio annuale per l'innovazione

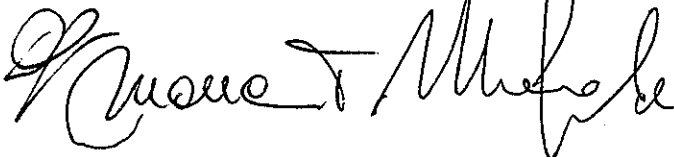
2. L'istituto, introdotto dall'art. 22 del D.Lgs. n. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.

Art. 31 – Premio di efficienza

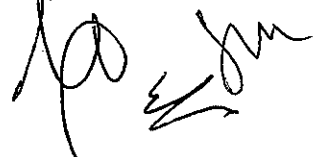
1. L'istituto, introdotto dall'art. 22 del D.Lgs. n. 150/2009, è stato attivato con il "Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi", che, all'art. 46 stabilisce che, "Nel caso in cui una articolazione organizzativa consegua risultati programmati di risparmio sulle spese correnti e tali risparmi abbiano una caratteristica strutturale e permanente, il 30% del relativo importo è destinato, nell'anno immediatamente successivo, alla incentivazione del trattamento economico dei Dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità e dei dipendenti immediatamente coinvolti. Per i Dirigenti ed i titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità, tali risorse sono attribuite nell'ambito della retribuzione di risultato. I criteri di ripartizione sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa. L'effettivo raggiungimento degli obiettivi di risparmio programmati è attestato da parte dell'OIV, che tiene conto degli esiti del controllo di gestione e del conto consuntivo, nonché delle altre informazioni utili. L'attestazione dell'OIV è contenuta nella Relazione sulla performance organizzativa".

Art. 32 – Progressione economica orizzontale

1. La progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, a riconoscere le aumentate competenze ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza.
2. L'applicazione di tale istituto presuppone la disponibilità di risorse stabili da utilizzare per tale finalità.

 10





3. In sede di CCDI economico annuale si procede, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire il numero delle nuove PEO attribuibili ex art. 23 del D. Lgs. 150/2009, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane.
4. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, il requisito per accedere alla graduatoria utile ai fini del riconoscimento di progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - Aver maturato, entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, almeno due anni di anzianità di servizio nella medesima categoria, posizione economica e profilo professionale, esclusivamente presso enti locali;
5. L'attribuzione delle PEO avviene secondo la disciplina contenuta nel vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi (art. 43) di seguito riportata, e il sistema di valutazione adottato dall'Ente:
 - Le progressioni economiche orizzontali sono assegnate in modo selettivo. Può esserne destinataria una quantità limitata, con riferimento ai dipendenti delle singole categorie che hanno i requisiti per potervi partecipare.
 - Le graduatorie sono formate sulla base, per la metà, della valutazione ottenuta nell'ultimo anno, e, per l'altra metà, della somma delle valutazioni ottenute nei due anni precedenti. Il peso della valutazione delle competenze professionali viene raddoppiato. A parità di punteggio, la preferenza va alle competenze professionali e, in caso di ulteriore parità, ai comportamenti organizzativi.
6. Il formale conferimento delle PEO, che ad ogni effetto decorre dal primo gennaio successivo all'anno in cui viene stipulato il relativo CCDI economico, va operato nel mese di marzo, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

Art. 33 – Indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999, all'art.22 del CCNL 14.09.2000.
2. La relativa indennità, secondo la tariffa determinata dal CCNL, compete solo al realizzarsi di tutte le condizioni richieste dal succitato art. 22 del CCNL 14.9.2000 e, in particolare, solo per i periodi di effettiva prestazione resa in orario turnato.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai turni effettuati nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei sistemi di rilevazione automatica delle presenze in servizio e del piano di turnazione predisposto dal responsabile competente, trasmesso anche all'ufficio del personale per i necessari riscontri.

Art. 34 – Indennità di rischio

1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.37 del CCNL 14.9.2000.
2. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo al personale ascritto alle categorie A e B, adibito allo svolgimento delle seguenti mansioni:
 - conduzione di macchine operatrici;
 - raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti;
 - manutenzione delle reti stradale e della pubblica illuminazione;
 - lavori di segnaletica stradale;
 - potatura di piante;
 - attività edili e di cantiere;
 - inumazione ed esumazione salme;
 - gestione delle centrali termiche;
 - gestione di cucine e mense;
 - interventi di disinfezione e bonifica ambientale.
3. La relativa indennità, determinata nel suo ammontare dal CCNL ed al momento pari ad € 30,00 mensili, compete solo per i periodi di effettiva esposizione a rischio.
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in

gj

[Signature]

[Signature]

[Signature]

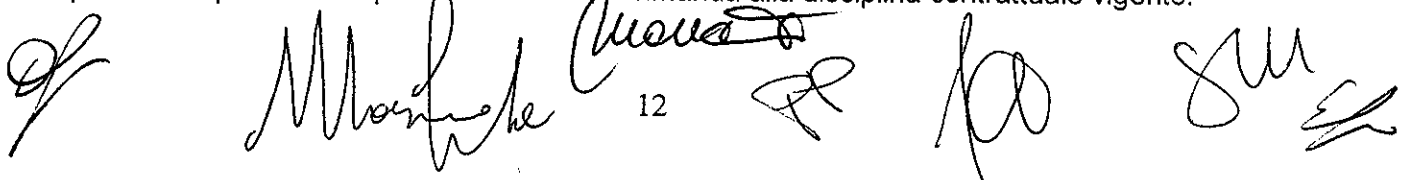
servizio e dell'attestazione del competente dirigente in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni rischiose.

Art. 35 – Indennità di disagio

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lettera e) del CCNL del 01.04.1999, le risorse indicate nel presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lettera c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma, s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente, senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità (per es. indennità di turno). Deve trattarsi, comunque, di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerare con il trattamento stipendiale previste per il suddetto profilo.
4. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità, quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre, non può essere attribuita per il semplice profilo di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2001, come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è qualificabile quale indennità).
5. Presso il Comune di Ortona si ravvisano le seguenti posizioni lavorative cui può essere attribuita detta indennità:
 - personale addetto ai servizi cimiteriali, tenuto a svolgere il proprio servizio in orario non continuato;
 - personale addetto alle strutture museali, teatrali, monumentali, bibliotecarie e simili tenuti a svolgere il proprio servizio in orario non continuato e/o in orario tardo serale;
 - personale addetto alla custodia di uffici giudiziari, con orario di lavoro frazionato in almeno due fasce di lavoro.
6. L'indennità di disagio compete nella misura mensile di € 30,00, è corrisposta mensilmente ai lavoratori interessati, rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio, ridotta proporzionalmente per il personale a tempo parziale e sulla base delle comunicazioni relative al mese precedente effettuate da ogni dirigente.

Art. 36 – Indennità di reperibilità

1. L'istituto, previsto dall'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art. 23 del CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 05.10.2001, può essere attivato dall'ente solo alle condizioni e con le tutele richieste dal medesimo art. 23.
2. La relativa indennità, secondo la tariffa determinata dal CCNL, è quantificata in € 10,33 per reperibilità di durata pari a 12 ore al giorno, compete solo per i periodi di effettiva collocazione in reperibilità del dipendente. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso del 10%. L'importo dell'indennità è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai periodi in reperibilità svolti nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di reperibilità predisposto dal competente dirigente.
4. Il dipendente deve, di norma, raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Ente.
5. L'indennità di reperibilità viene corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite ai servizi essenziali, di seguito indicati:
 - Servizio di stato civile, Servizio Polizia Municipale, Settore Tecnico, secondo apposita regolamentazione.
6. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.



Art. 37 – Indennità per maneggio valori

1. L'istituto è previsto dall'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.36 del CCNL 14.9.2000.
2. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio.
3. La relativa indennità viene stabilita nella misura giornaliera di € 1,55 al giorno per l'economista comunale e di € 0,52 al giorno per gli altri agenti contabili, e compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori.
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di nomina ad agente contabile.

Art. 38 – Indennità per orario ordinario di lavoro festivo, notturno e festivo-notturno

1. L'istituto, previsto dall'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999, è disciplinato anche dall'art.24, comma 5, del CCNL 14.9.2000.
2. La relativa indennità, secondo la tariffa determinata dal CCNL, compete solo per i periodi di effettivo svolgimento di ordinarie prestazioni lavorative festive, notturne o notturne festive.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di articolazione dell'orario di lavoro predisposto dal competente organo dell'ente.

Art. 39 – Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale

1. L'istituto, previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000, è disciplinato anche dall'art. 14 del CCNL 5.10.2001.
2. La relativa indennità, secondo la tariffa determinata dal CCNL, compete solo per i giorni in cui il dipendente, pur avendo diritto al riposo settimanale, a causa di particolari esigenze di servizio, viene chiamato a rendere prestazioni lavorative di carattere straordinario.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività straordinaria in giorni di riposo settimanale svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente dirigente.


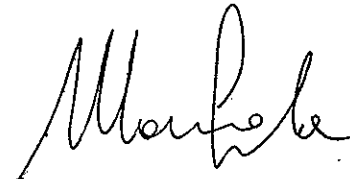



Art. 40 – Indennità per i messi notificatori ai sensi dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000.

1. Per compensare l'attività dei messi notificatori del Comune, si attribuisce il 50% delle somme effettivamente riscosse, al netto delle spese.
2. Il riconoscimento della specifica indennità e la relativa quantificazione spettante ai dipendenti è attuata con atto formale del Dirigente del settore competente, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'Ente.

Art. 41 – Specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera g) del CCNL 01.04.1999

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera g), del CCNL 1.4.1999, riguarda la disciplina per l'utilizzo delle risorse finanziarie che, espresse disposizioni legislative, destinano all'incentivazione del personale che abbia reso specifiche prestazioni ovvero conseguito specifici risultati.
2. Si dà atto che l'istituto, rappresentato principalmente dagli incentivi connessi alla progettazione, al recupero dell'evasione fiscale, all'attività di avvocatura ed ai risparmi di spesa derivanti dalle sponsorizzazioni, trova compiuta disciplina in appositi regolamenti.
3. L'utilizzo delle risorse decentrate all'uopo disponibili, da destinare all'incentivazione del personale, va definito in sede di CCDI economico annuale e deve transitare sulle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
4. L'erogazione degli incentivi a favore del personale è strettamente correlata alla effettiva realizzazione degli obiettivi stabiliti dalla legge.

Art. 42 – Specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art.25 del D. Lgs. 150/2009, la professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di valutazione della performance costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.
2. L'istituto dei compensi per specifiche responsabilità, previsto dall'art.17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.7 del CCNL 9.5.2006, prevede che al personale ascritto alle categorie B-C e D non titolari di posizione organizzativa, cui il Dirigente abbia attribuito preventivamente, con atto scritto, specifiche responsabilità, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500,00 annui, come appresso specificato.
3. Le parti convengono che, per specifica responsabilità, debba intendersi un'attività che comporta un'autonoma responsabilità in capo al lavoratore per l'attività svolta, oppure la responsabilità di procedimenti che si caratterizzano per una particolare complessità, o la responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi ai sensi dell'art.5 della legge n.241/1990, ovvero la responsabilità di specifici uffici od ambiti gestionali o di attività di coordinamento.
4. L'istituto previsto potrà remunerare le funzioni svolte da dipendenti incaricati formalmente di specifiche responsabilità per i seguenti valori massimi, da determinare in applicazione dei criteri appresso indicati:
 - a) dipendenti di categoria "D", non titolari di posizione organizzativa, nella misura annua massima di € 2.500,00;
 - b) dipendenti di categoria "C", nella misura annua massima di € 1.600,00;
 - c) dipendenti di categoria "B", nella misura annua massima di € 1.200,00;
5. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è definito tra i vari settori dell'ente in sede di CCDI economico annuale;
6. Il conferimento di specifiche responsabilità potrà avvenire solo nei confronti di personale che abbia superato il periodo di prova.

Il relativo compenso, che spetta limitatamente al periodo di attribuzione dell'incarico, va erogato mensilmente, previa esecutività del contratto decentrato annuale di destinazione delle risorse, sulla base dei provvedimenti di conferimento delle specifiche responsabilità preventivamente adottati dai dirigenti;

Art. 43 – Specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art.25 del D. Lgs. 150/2009, la professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di valutazione della performance costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

2. L'istituto dei compensi per specifiche responsabilità, previsto dall'art.17, comma 2, lettera i), del CCNL 1.4.1999, come integrato dall'art.36, comma 2, del CCNL 22.1.2004, può trovare applicazione nei riguardi del personale ascritto alle categorie B-C-D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, a cui, preventivamente, con atto formale dell'Ente, siano state attribuite le specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe e Ufficiale Elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi e che le stesse responsabilità siano effettivamente svolte. Può compensare i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali, nonché le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, ed infine le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

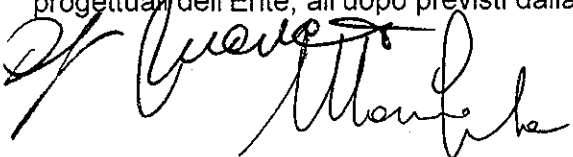
4. Il compenso per specifiche responsabilità, nell'importo massimo di € 300,00 annui lordi, ha natura retributiva, fissa e ricorrente, ed è erogato mensilmente, previa esecutività del contratto decentrato annuale di destinazione delle risorse.

I compensi ex art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.1999, e quelli ex art.17, comma 2, lettera i), del CCNL 1.4.1999, possono cumularsi solo ed esclusivamente in presenza di una effettiva ed evidente diversità del titolo in base al quale sono corrisposti, al fine di evitare l'erogazione di più incentivi per l'espletamento di medesime o simili funzioni.



Art. 44 – Risorse destinate a compensare la performance

1. Le risorse destinate a compensare la performance organizzativa ed individuale, per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi, sono erogate al personale a seguito di valutazione effettuata in conformità a quanto previsto dal vigente sistema di valutazione dell'Ente.
2. Le parti convengono che saranno oggetto di valutazione il raggiungimento degli obiettivi, individuali e organizzativi, secondo le formalizzazioni degli stessi contenute nei documenti di programmazione e progettuali dell'Ente, all'uopo previsti dalla normativa di settore per la gestione dei servizi dell'Ente.






3. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto, determinato nel CCDI economico annuale, è attribuito tra i vari settori in base alla consistenza degli obiettivi da raggiungere, stante che, per la naturale trasversalità di taluni processi, un progetto di PEG e di obiettivo può coinvolgere anche personale di altro/i settore/i.
4. La valutazione delle prestazioni e del concreto apporto ai risultati viene assicurata dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.
5. E' esclusa l'attribuzione generalizzata di compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

CISL FP
 Uberti

CGIL FP
 P. P. P. P.

CSA
 Monitoraggio locale
 P. P. P. P.

Procedimento
 P. P. P. P.
 S.M.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In relazione all'art. 14 "Banca delle ore" le parti concordano che, qualora dopo il primo anno di applicazione dell'istituto, si delineassero problematiche relativamente al regolare svolgimento dei servizi, si addiverrà ad una revisione del contenuto della norma in oggetto.

NOTE A VERBALE

In relazione all'art. 15 "Disposizioni in materia di buoni pasto", l'Ente si impegna ad adottare, entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto, il regolamento indicato nel predetto articolo.

In relazione all'art. 17 "Politiche dell'orario di lavoro", l'Ente si impegna a garantire la disponibilità dei dati di cui al comma 6, entro sei mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto.

In relazione all'art. 36 "Indennità di reperibilità", l'Ente si impegna ad adottare, entro 90 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto, il regolamento indicato nel predetto articolo.

In relazione all'art. 41 "Specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera g)", l'Ente si impegna ad adottare, entro 180 giorni, i regolamenti ivi previsti.

↓
dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto,

CISL FP
Montali

JA

JM

Blanc
Cuneo
CUIL FP
Ferdinando

CSA
Monica Busch