

COMUNE di ARADEO

Provincia di Lecce



**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

PER L'ANNO 2013



Delegazione di parte pubblica

- Presidente : Segretario Generale – Dott. Rodolfo LUCERI; PRESENTI
- Responsabile Area 1 – Sig. Gianni Colazzo; PRESENTI
- Responsabile Area 2 – Rag. Maria Cosimina Giuri; PRESENTI
- Responsabile Area 3 – Ing. Salvatore Donadei; PRESENTI
- Responsabile Area 4 – Geom. Lorenzo Inguscio; PRESENTI
- Responsabile Area 5 – Dott.ssa Daniela Casaluci. PRESENTI

Sindacati Territoriali

- Segreteria provinciale CGIL F.P.: GIARACINI LUIGI
- Segreteria provinciale CISL FPS.: STAGNI DOLores
- Segreteria provinciale CISL FPS.: STAGNI DOLores
- Segreteria provinciale UIL FPL. : STAGNI DOLores
- Segreteria provinciale Diccip : STAGNI DOLores

R.S.U.

- Carallo Giovanni - PRESENTI
- Apollonio Anna - PRESENTI
- Bovino Michele - PRESENTI

Indice

Art.	Descrizione	Pag.
1	Campo di applicazione	4
2	Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	4
3	Disposizioni generali	4
4	Monitoraggio e verifiche	5
5	Interpretazione autentica del contratto	5
6	Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi	5
7	Sistema relazioni sindacali	6
8	Disciplina delle risorse decentrate	7
9	Definizione di performance individuale	8
10	Criteri per la destinazione delle risorse decentrate	8
11	Indennità di comparto	11
12	Progressione economica nella categoria	11
13	Area delle posizioni organizzative	13
14	Indennità di responsabilità	13
15	Indennità per specifica responsabilità	14
16	Indennità di turno	15
17	Indennità di reperibilità	15
18	Indennità di rischio	15
19	Indennità di disagio	16
20	Maneggio valori	16
21	Indennità oraria per servizio notturno, festivo e festivo notturno	17
22	Incentivi economici per le attività del personale educativo e docente	17
23	Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	17
24	Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni dei Comuni e per i servizi in convenzione	18
25	Produttività legata alla performance	18
26	Incentivo messi notificatori	18
27	Attivazione forme flessibili di lavoro	19
28	Utilizzo di personale comandato	19
29	Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro	19
30	Lavoro straordinario	19
31	Banca delle ore	20
32	Programmi annuali o pluriennali delle attività di formazione	20
33	Linee di indirizzo e criteri per la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro	21
34	Modalità di gestione delle eccedenze di personale	21
35	Norma transitoria	21

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right, including 'W' and 'B'.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TITOLO I

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, stipulazione del contratto

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale in servizio presso l'Ente - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato o altra forma flessibile di lavoro in quanto compatibili.

2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs. n.165 del 2001.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto, nel riconoscere il ruolo insostituibile del CCNL a cui fa esplicito riferimento e nelle more del rinnovo, adegua le parti in contrasto con il D.Lgs. n. 150/2009 ed ha validità fino al prossimo rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.

*Accordo quadro
22.1.2004*

3. Le presenti disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non saranno sostituite dal successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

4. Annualmente l'Ente determina le risorse decentrate di norma prima dell'approvazione del bilancio di previsione e, previo apposito accordo con i soggetti sindacali di cui all'art. 10 del CCNL 01.04.1999, definisce in sede di contrattazione le modalità di utilizzo, sulla base dei criteri fissati dal presente contratto, volti ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività attraverso la performance individuale e organizzativa.

5. Le parti contraenti, d'ora innanzi "le parti", si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge, che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 - Disposizioni Generali.

1. Le parti, in applicazione dell'art. 40, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., affermano che la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali.

2. In applicazione dell'art. 65, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 il presente contratto decentrato integrativo, d'ora innanzi definito CCDI, disciplina esclusivamente le materie che rientrano nell'ambito della contrattazione collettiva, nonché quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009 per le parti attualmente applicabili.

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

3. Per quanto non previsto nel presente contratto o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Regioni – Autonomie Locali.

Art. 4 – Monitoraggio e verifiche.

1. Il monitoraggio e la verifica di specifiche problematiche inerenti l'attività dell'Ente, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, nonché gli effetti derivanti dall'applicazione del CCDI, è attribuito alle parti che sottoscrivono il presente contratto.

2. Almeno una volta all'anno la delegazione trattante si riunisce per verificare lo stato di attuazione del CCDI e per esaminare le ricadute delle clausole contrattuali in termini di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

*Art. 40, comma 1,
D.Lgs. n. 165/2001
Accordo quadro
22.1.2004*

3. L'ente, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, è tenuto a trasmettere alle parti sindacali la documentazione necessaria, di norma almeno 5 giorni prima della convocazione.

Art. 5 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

*Art. 40-bis D.Lgs.
n. 165/2001*

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

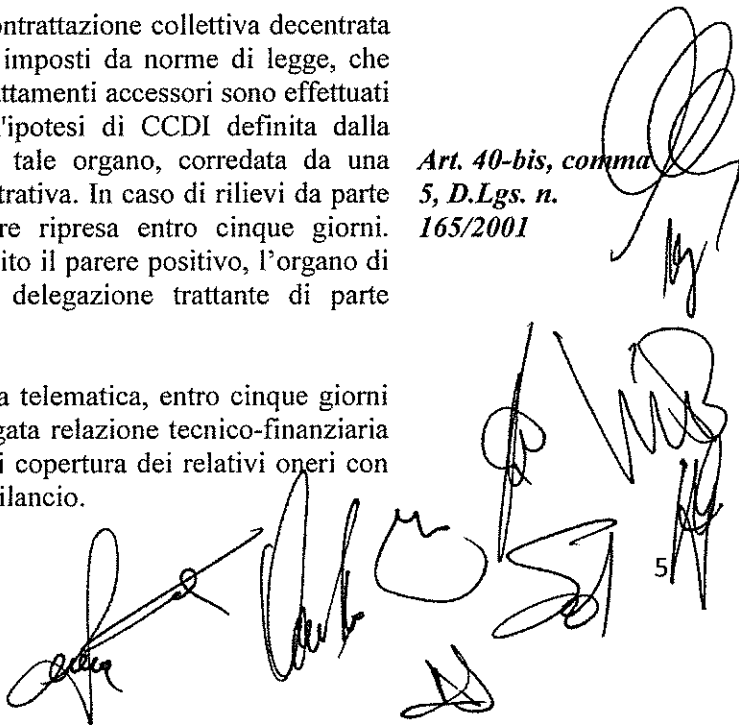
3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 6 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli imposti da norme di legge, che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori sono effettuati dall'organo di revisione contabile. A tal fine, l'ipotesi di CCDI definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tale organo, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi o una volta acquisito il parere positivo, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

*Art. 40-bis, comma
5, D.Lgs. n.
165/2001*

2. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller initials and signatures, some of which appear to be crossed out or modified. The signatures are scattered across the bottom right quadrant of the page.

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 7 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 e dall'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, 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.

Art. 40, comma 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001

2. Le parti stipulano il CCDI utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

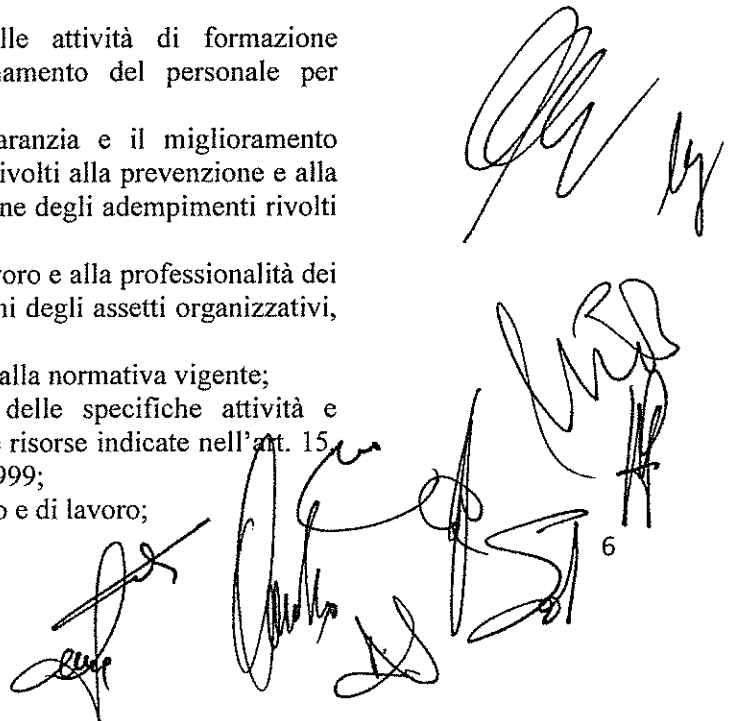
3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

- a) i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22.01.2004;
- b) le fattispecie e i valori per l'individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999 e successive modifiche e integrazioni;

4. L'ente informa, oltre 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 i sistemi di incentivazione della performance individuale;
- c) i criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999;
- d) correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;
- e) i 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 criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'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, tecnologiche e della domanda di 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 all'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;

Art. 5, comma 2, art. 6, comma 1, art. 9 D.Lgs. n. 165/2001



6

- k) i calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
- l) i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
- m) l'andamento dei processi occupazionali;
- n) i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazioni a quanto previsto dai piani delle performance;
- o) eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.

5. Si confermano in ogni caso, per le materie di cui ai commi 3 e 4, i modelli relazionali previsti dall'art. 5, comma 2 e dall' art. 6, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001.

6. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente CCDI sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi, che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente CCDI.

TITOLO III Le risorse decentrate

Art. 8 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa. Esse si distinguono in risorse stabili e variabili.

2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22.01.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999 con i seguenti criteri:

1. finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004;
2. finanziare il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (*per enti con dirigenza*);
3. finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;
4. prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
5. compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche;
6. compensare le diverse condizioni disagiate in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e quanto concordato nel presente CCDI (turno, rischio, reperibilità, ecc.);
7. compensare le attività svolte in particolari condizioni disagiate oltre quelle previste dal precedente punto 6) e previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004;

**Dichiarazione
congiunta n. 2
CCNL 22.01.2004**

8. erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

Art. 9 – Definizione di performance individuale

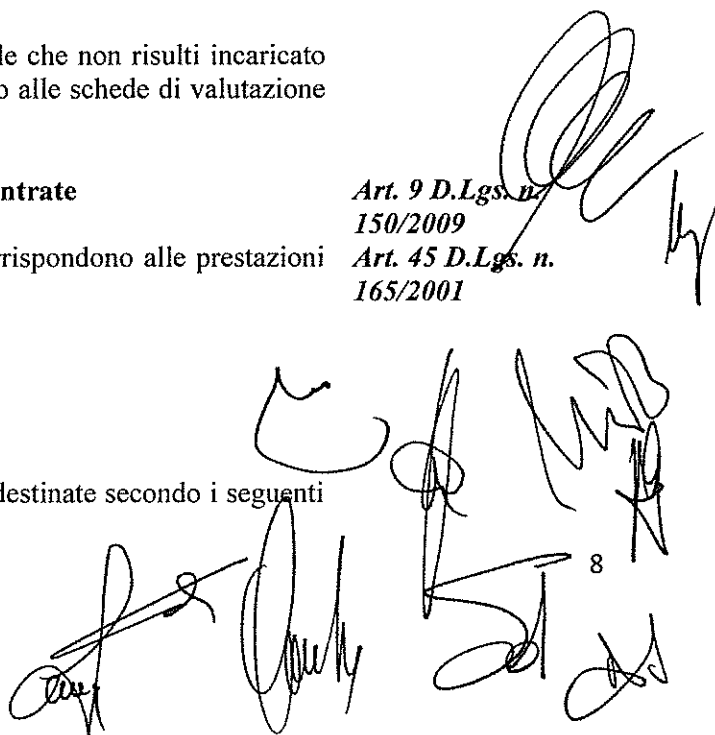
1. Così come previsto dall'art. 9, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
3. In ogni caso, l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.
4. I compensi destinati ad incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse, in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.
5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009.
6. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
7. per l'anno 2013 ai fini della valutazione del personale che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative si farà riferimento alle schede di valutazione allegate al precedente contratto integrativo decentrato.

Art. 10 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese.

*Art. 9 D.Lgs. n.
150/2009
Art. 45 D.Lgs. n.
165/2001*

2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, some appearing to be full names and others as initials or abbreviations. The handwriting is cursive and somewhat stylized.

- a) rispondenza 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;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

3. Alla performance individuale è destinata una quota delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali, dell'indennità di comparto, dell'indennità degli educatori e delle posizioni organizzative (se ente con dirigenza). L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance, anche nel rispetto del sistema delle fasce di merito, se previste.

4. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

Art. 18 D.Lgs. n. 150/2009

5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

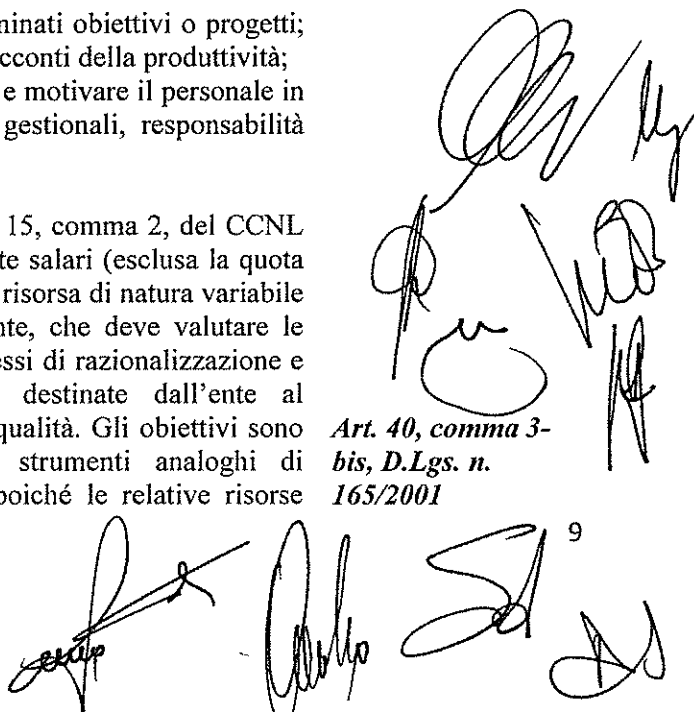
Art. 7, comma 5, D.Lgs. n.165/2001

6. I trattamenti accessori si distinguono in:

- a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata ed in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
- b) compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
- c) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

7. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente, che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Gli obiettivi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse

Art. 40, comma 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001



9

devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.

8. L'integrazione prevista dall'art. 15, comma 5, (di parte variabile) del CCNL 01.04.1999 è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo o la creazione di nuovi servizi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. Le condizioni per l'applicazione della disciplina riferita all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 sono:

- a) più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi ovvero un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna;
- b) non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati verificabili e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento;
- c) risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o anche attraverso i giudizi espressi dall'utenza;
- d) risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno: devono essere risultati ad alta intensità di lavoro;
- e) risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato, correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone;
- f) risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo avere accertato i risultati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno;
- g) risorse previste nel bilancio annuale e nel Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.

*Art. 39, comma 25,
L. n. 449/1997*

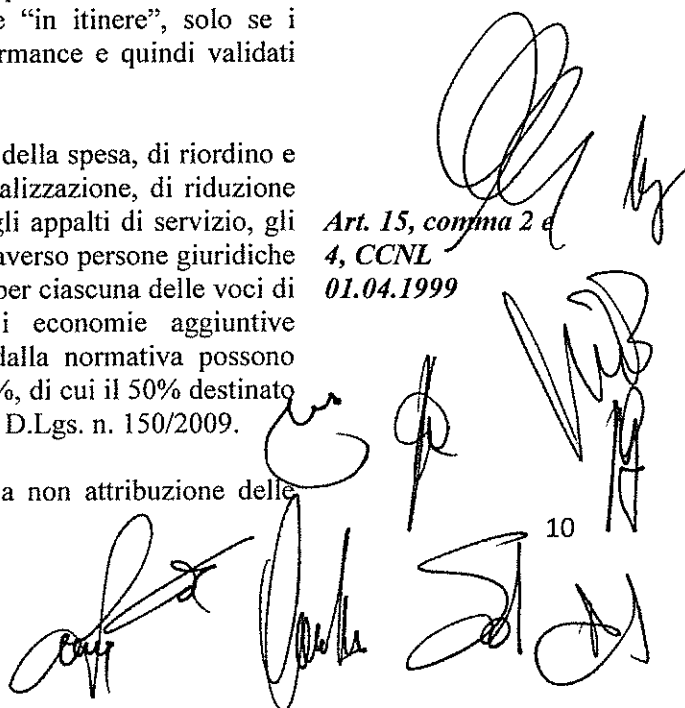
9. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D.Lgs. n. 150/2009 è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino ai 2/3 a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dall'Organismo di valutazione.

*Art. 45 D.Lgs. n.
165/2001*

10. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi; le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%, di cui il 50% destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 31, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009.

*Art. 15, comma 2 e
4, CCNL
01.04.1999*

11. I risparmi che derivano dal mancato utilizzo e dalla non attribuzione delle



10

somme destinate ai singoli istituti delle risorse decentrate sono utilizzati per incrementare le risorse per la produttività dell'anno di riferimento.

12. Eventuali economie generatisi tra le risorse destinate alla performance individuale sono utilizzate per premiare le "eccellenze". Il "premio di eccellenza" (calcolato, nei limiti delle risorse disponibili, tra il 10% e il 30% rispetto al trattamento accessorio medio attribuito per categoria e annualmente definito in sede di contrattazione collettiva per l'utilizzo delle risorse decentrate) è destinato ai dipendenti più meritevoli (comunque non inferiori al 10% della rispettiva totalità arrotondato per eccesso e definito all'inizio del ciclo di gestione) secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale.

*Art. 15, comma 5,
CCNL 01.04.1999*

TITOLO IV

Il trattamento accessorio

Art. 11 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004.

2. L'indennità di comparto viene attribuita mensilmente e per 12 mensilità.

3. In caso di nuove assunzioni o di mobilità in entrata l'importo necessario a riconoscere l'indennità di comparto a tale personale, in riferimento alla quota da prelevare dalle risorse decentrate, è attribuito previo incremento del fondo "risorse decentrate", parte stabile, di pari importo.

Art. 12 – Progressione economica nella categoria

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009.

2. Il fondo per le progressioni economiche orizzontali riviene dalle quote ex LED, dalle risorse che sono state già destinate dalla contrattazione decentrata e dalle integrazioni di bilancio dovute per l'applicazione degli incrementi contrattuali.

3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

4. Annualmente le parti in sede di contrattazione decentrata stabiliscono eventuali nuove risorse da destinare a tale istituto, garantendo nel tempo ed in modo selettivo la progressione economica al personale che non ha ancora raggiunto la posizione apicale all'interno della categoria, fermo restando quanto previsto dall'art. 9 del D.L. n. 78/2010, convertito nella L. n. 122/2010.

5. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

*Art. 27 D.Lgs. n.
150/2009*

6. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione.

7. Sono esclusi dalla selezione annuale per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore alla censura.

8. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi e aver conseguito, nel periodo di comporta definito dal sistema di misurazione e di valutazione, una valutazione non inferiore a 60/100 o altro valore ad esso proporzionale. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria che tiene conto per gli aventi diritto della media delle valutazioni conseguite nelle due annualità precedenti, dando la precedenza a coloro che hanno ottenuto la votazione più alta.

*Art. 16, comma 5 e
ss., D.L. n.
98/2011*

9. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:

- a) informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance, che il responsabile dell'area o l'organismo di valutazione per i dipendenti di categoria D devono utilizzare per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
- b) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
- c) valutazione dei risultati, effettuata dal responsabile dell'area o dall'organismo di valutazione per i dipendenti di categoria D, al termine del periodo annuale di riferimento;
- d) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio.

10. La graduatoria di categoria è redatta sulla base della sommatoria dei risultati ottenuti ogni anno e certificati dalle schede di valutazione individuali, compilate dai dirigenti/responsabili o dall'organismo di valutazione per i dipendenti di categoria D e che annualmente vengono inserite nei fascicoli personali di ogni dipendente.

11. Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio delle competenze professionali ed in caso di ulteriore parità dei comportamenti organizzativi.

12. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda che lo riguarda. Avverso tale valutazione sarà ammessa istanza di riesame. Il soggetto competente al riesame viene individuato in un collegio composto dal Segretario Comunale e dai Responsabili di tutte le posizioni organizzative.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it. The number 12 is written near the bottom right.

13. Le risorse non utilizzate nel corso dell'annualità per cessazioni, per aspettativa non retribuita o per altra causa di assenza dal servizio che non preveda la corresponsione della retribuzione, sono riversate nella parte variabile del fondo risorse decentrate, fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia di decurtazione del salario in caso di assenza per malattia. Infatti queste ultime risorse sono acquisite al bilancio come economie.

Art. 23 D.Lgs. n. 150/2009

Art. 13 – Area delle posizioni organizzative

1. L'ente individua, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 8 e ss del CCNL 31.03.1999 e ss.mm.ii., le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate e nell'ambito delle risorse appositamente destinate.

2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative.

Art. 14 – Indennità di responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportino particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative, ma che con atto del responsabile dell'area sia stato nominato responsabile di un ufficio dà titolo ad una indennità in misura non superiore ad € 2.500,00 annui.

2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile o in unica soluzione nell'anno successivo, previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità da parte del responsabile dell'area competente. L'importo mensile dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta, di scelte e di svolgimento di attività anche per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.

4. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:

a) la graduazione da parte del responsabile dell'area delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

- ⚡ Peso oggettivo della responsabilità (max 50/100)
- ⚡ Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
- ⚡ Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);

determinerà la corresponsione dei seguenti importi:

- Punteggio da 70 a 80 € 1.500,00;
- Punteggio da 81 a 90 € 1.800,00;
- Punteggio da 91 a 100 € 2.500,00;

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

- b) individuazione a cura del responsabile dell'area dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:

*Art. 25 D.Lgs. n.
150/2009*

- ⌞ Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
- ⌞ Responsabilità di formazione;
- ⌞ Responsabilità di applicazione;
- ⌞ Responsabilità di controllo;

graduazione, da parte del responsabile dell'area, delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

- ⌞ Peso oggettivo della responsabilità (max 50/100)
- ⌞ Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
- ⌞ Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);

attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del responsabile dell'area, negli importi così determinati:

- ⌞ da 95 a 100 € 1.200,00
- ⌞ da 90 a 94 € 1.000,00
- ⌞ da 75 a 89 € 850,00
- ⌞ da 70 a 74 € 700,00
- ⌞ da 65 a 69 € 500,00
- ⌞ da 60 a 64 € 250,00

5. Il valore individuale dell'indennità è determinato applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.

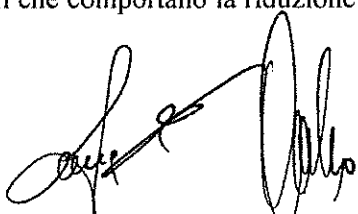
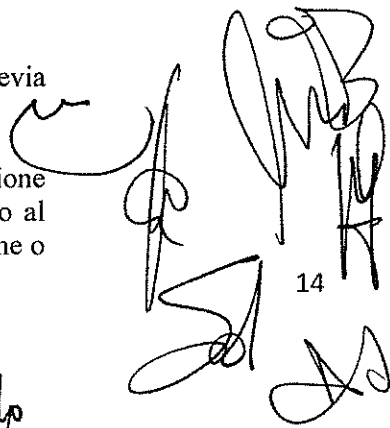
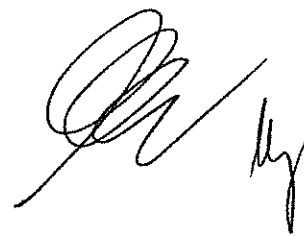
6. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

Art. 15 – Indennità per specifica responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, Ufficiale di Anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali, nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, danno titolo ad un compenso massimo definito in € 300,00 annui lordi.

2. La graduazione dell'indennità è determinata dal responsabile dell'area previa informativa illustrante i criteri di graduazione.

3. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile o in unica soluzione nell'anno successivo. L'importo mensile dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o



la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

4. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con qualsiasi altra indennità di responsabilità, eccezion fatta per l'indennità di cui al precedente articolo 14 per le sole categorie B e C e nel caso in cui ricorrano entrambe le fattispecie, al dipendente spetta l'indennità di maggior valore, rideterminata tenendo conto complessivamente delle responsabilità che gli sono attribuite.

Art. 16 – Indennità di turno

1. Al personale turnista è corrisposta un' indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000.

2. L'indennità di turno viene corrisposta esclusivamente al personale che osserva un orario di servizio di almeno 10 ore organizzato per turni, distribuiti nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno. L'indennità è corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno prestabilito, oltre eventuali prestazioni di lavoro straordinario compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art. 38 del CCNL del 14.09.2000.

Art. 17 – Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 14.09.2000.

2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; ogni singola volta è data da tutto il tempo giornaliero intercorrente tra la prestazione lavorativa precedente e quella successiva che non è classificato quale orario di lavoro e in ogni caso non inferiore a 4 ore.

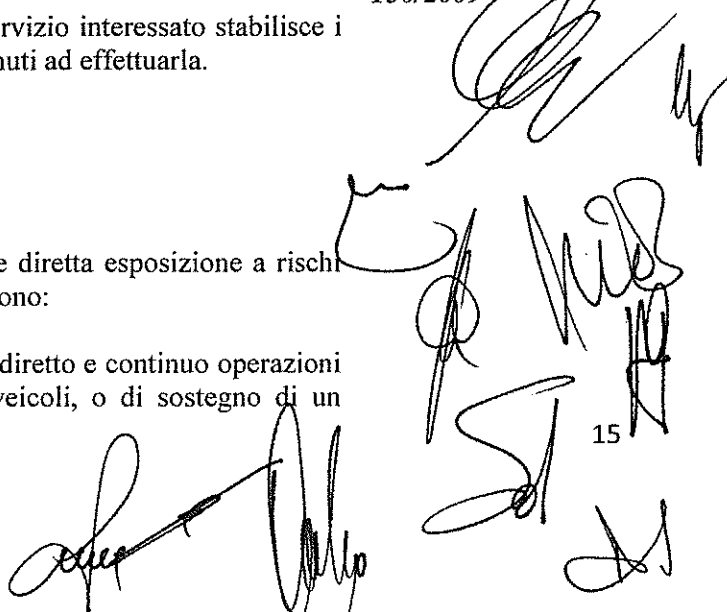
3. Il responsabile della posizione organizzativa del servizio interessato stabilisce i turni di reperibilità, con l'indicazione dei dipendenti tenuti ad effettuarla.

Art. 18 – Indennità di rischio

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un

*Art. 25 D.Lgs. n.
150/2009*

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately six distinct marks, including a large signature at the top right, a signature below it, and several initials or smaller signatures at the bottom right. The number '15' is also visible near the bottom right.

- carico;
- b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
 - c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
 - d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
 - e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

2. La misura della indennità di rischio è di € 30,00 mensili lorde per effettiva esposizione.

3. L'individuazione dei soggetti destinatari compete al Responsabile dell'area nell'ambito delle risorse che gli accordi annuali destinano a tale istituto.

Art. 19 - Indennità di disagio

*Art. 45 D.Lgs. n.
165/2001*

1. Le indennità del presente articolo intendono compensare, nella misura di € 30,00 mensili, con l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C derivanti da:

- a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, ad esempio.: orario frazionato, orario plurisettimanale, etc..).

Art. 20 – Indennità maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un' indennità giornaliera proporzionata al valore medio annuale dei valori maneggiati.

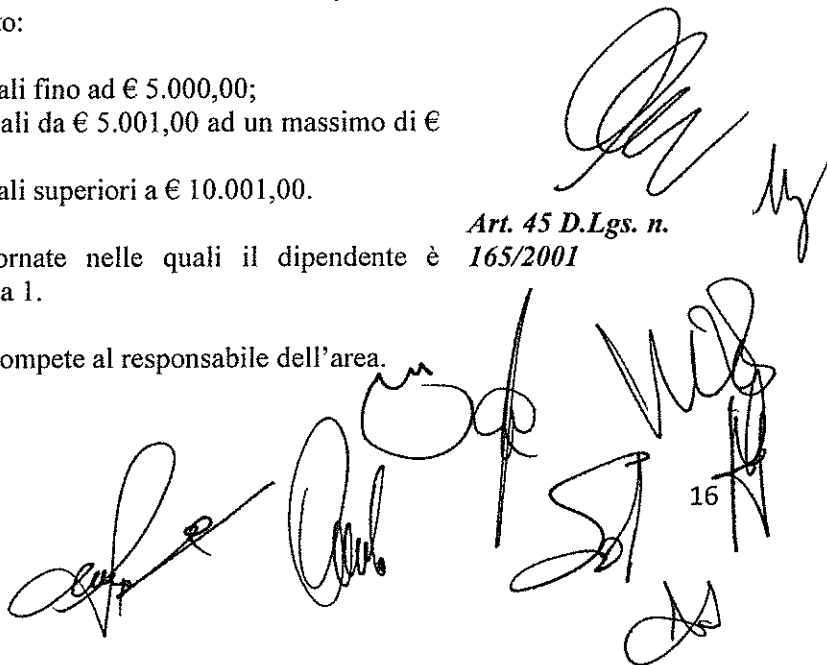
2. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55 secondo il seguente prospetto:

- a. € 0,52 giornalieri per valori medi annuali fino ad € 5.000,00;
- b. € 1,00 giornalieri per valori medi annuali da € 5.001,00 ad un massimo di € 10.000,00;
- c. € 1.55 giornalieri per valori medi annuali superiori a € 10.001,00.

3. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

4. L'individuazione del soggetto destinatario compete al responsabile dell'area.

*Art. 45 D.Lgs. n.
165/2001*



16

Art. 21 – Indennità oraria per servizio notturno, festivo e notturno festivo.

1. La maggiorazione prevista dal CCNL è corrisposta ai dipendenti che non operano in servizi organizzati in turni, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 14.09.2000 e che svolgono la prestazione lavorativa ordinaria in orario festivo, notturno e notturno festivo, per le sole giornate in cui il dipendente risulta in servizio. La misura è indicata dal CCNL.

Art. 22 - Incentivi economici per le attività del personale educativo e docente

*Art. 45 D.Lgs. n.
165/2001*

1. Sono rivolti a compensare le ulteriori attività richieste oltre il calendario scolastico, secondo quanto previsto dall'art. 8 del presente CCDI e annualmente definite.

Art. 23 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera d), del CCNL 01.04.1999 “le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997”, si riferiscono a:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

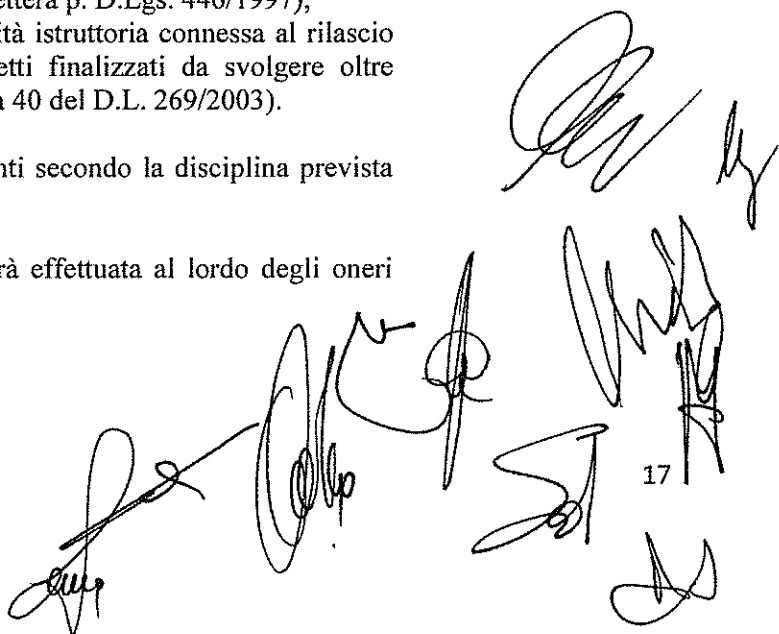
3. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera k), del CCNL 01.04.1999 “le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”, si riferiscono a:

- a) incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006);
- b) incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006);
- c) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
- d) recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);
- e) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).

*Art. 45 D.Lgs. n.
165/2001*

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Ente.

5. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione.



17

Art. 24 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 25 – Produttività legata alla performance.

1. Nelle more che la disciplina venga regolata dal CCNL, i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, correlati al merito ed all'impegno di gruppo e/o individuale, vengono erogati in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente con deliberazione della Giunta Comunale n° 68 del 28/04/2011 e allegato al presente contratto.

**Art.45 D. Lgs.
n.165/2001**

2. I dipendenti che usufruiscono di incentivi rivenienti dalla lett. k) dell'art. 15 del CCNL 01.04.1999, al fine di concorrere solidalmente ad una maggiore perequazione delle risorse e considerato che parte del loro tempo è destinato alle attività di cui sopra, sono sottoposti ad una riduzione della rispettiva quota di produttività, legata alla performance, come segue:

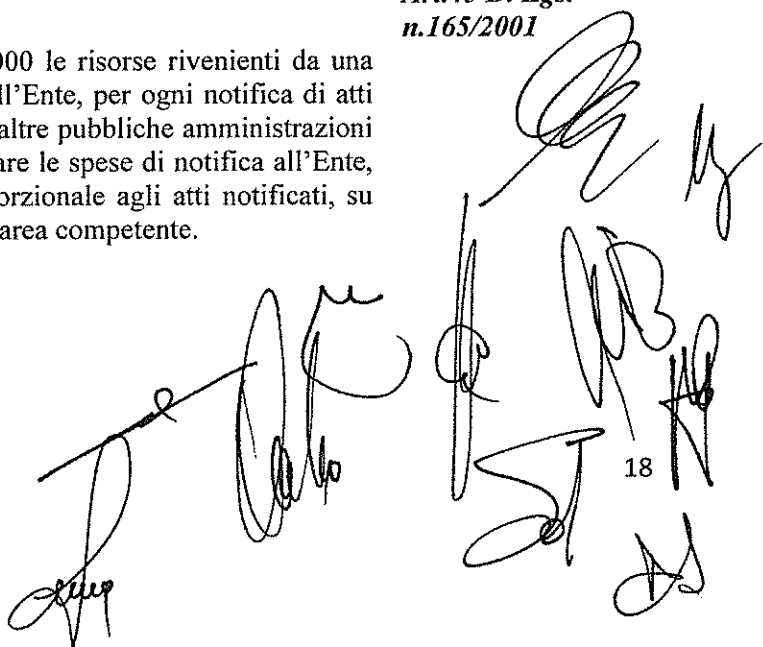
- incentivo lettera k) fino ad € 2.000,00: nessuna riduzione della produttività;
- incentivo lettera k) da € 2.001,00 ad € 4.000,00: riduzione della produttività in misura massima del 20% in proporzione all'incentivo;
- incentivo lettera k) da € 4.001,00 ad € 6.000,00: ulteriore riduzione della produttività del 10% in proporzione all'incentivo;
- incentivo lettera k) oltre € 6.000,00: ulteriore riduzione della produttività nella misura del 20% in proporzione all'incentivo fino ad € 8.000,00; oltre tale limite la riduzione si applica nella percentuale massima ivi indicata.

3. Gli importi dello incentivo lettera k) dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi.

Art. 26 – Incentivo messi notificatori.

**Art.45 D. Lgs.
n.165/2001**

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000 le risorse rivenienti da una quota pari al 30% dei rimborsi spese incamerati dall'Ente, per ogni notifica di atti svolta dall'Amministrazione Finanziaria, nonché di altre pubbliche amministrazioni tenute a versare per norma legislativa o regolamentare le spese di notifica all'Ente, sono destinate ai messi notificatori in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del responsabile dell'area competente.



18

TITOLO V

Flessibilità del rapporto di lavoro

Art. 27 – Attivazione forme flessibili di lavoro.

1. Nel caso in cui l'Ente intenda attivare forme flessibili di lavoro, compatibilmente con i vincoli imposti dalla normativa vigente, le parti si impegnano a definire entro 30 giorni dall'adozione dell'atto di indirizzo, i casi, le condizioni, i criteri e le modalità per la determinazione e corresponsione del trattamento accessorio di produttività per i lavoratori che prestano la loro attività con contratto di lavoro flessibile.

Art. 28 – Utilizzo di personale comandato.

1. Nel caso di utilizzo di personale comandato da altro Ente, le risorse decentrate sono integrate adeguatamente per riconoscere a tale personale il salario accessorio corrispondente alle funzioni svolte.

2. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste oer il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente utilizzatore le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

TITOLO VI

Orario di lavoro

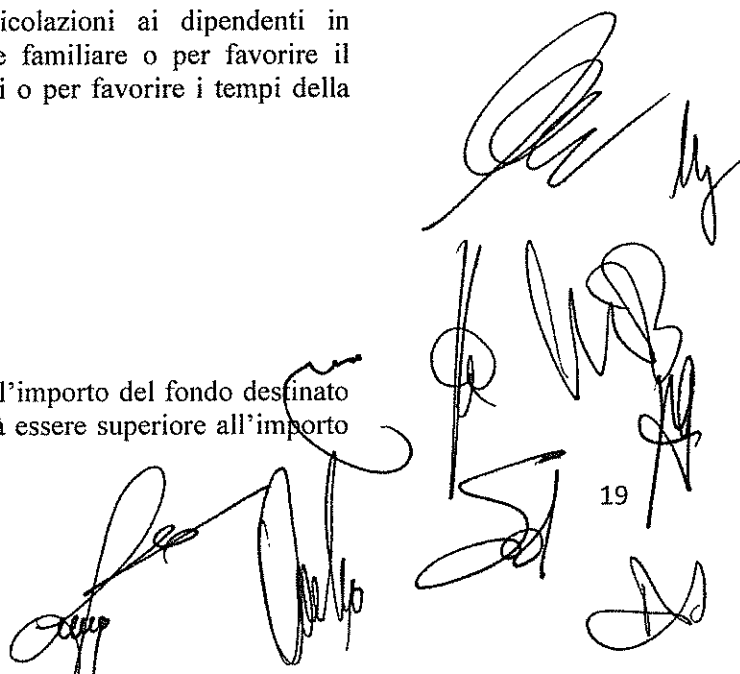
Art. 29 – Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

1. Le politiche dell'orario di lavoro sono improntate ai seguenti criteri:

- **FUNZIONALITA'**: l'orario di lavoro deve essere funzionale al servizio e deve tener conto delle esigenze dell'utenza;
- **ORGANICITA'**: la prestazione giornaliera non può essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
- **FLESSIBILITA'**: l'orario può essere flessibile in entrata e in uscita, assicurando comunque la presenza di tutto il personale nelle quattro ore della fascia centrale;
- **OMOGENEITA'**: l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non può superare, di norma, le 10 ore;
- **SOLIDARIETA'**: assicurare particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o per favorire il conseguimento di titoli culturali e/o formativi o per favorire i tempi della famiglia.

Art. 30 – Lavoro straordinario

1. Annualmente l'Ente comunica alle parti sindacali l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.



19

2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile dell'area cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa. La delegazione trattante annualmente in sede di riparto del fondo assegna ad ogni responsabile di Area la quota di risorse per il compenso per il lavoro straordinario relativo alla propria area.

3. Costituisce lavoro straordinario la prestazione lavorativa superiore ai 30 minuti. La prestazione non superiore ai 30 minuti costituisce flessibilità positiva, che il dipendente potrà utilizzare entro il limite massimo del mese successivo.

4. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per incrementare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.

Art. 31 - 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. Le modalità di funzionamento sono fissate dall'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 36 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza all'Area di appartenenza riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico - il limite massimo individuale di cui sopra è elevato a 48 ore annue.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

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.

TITOLO VII

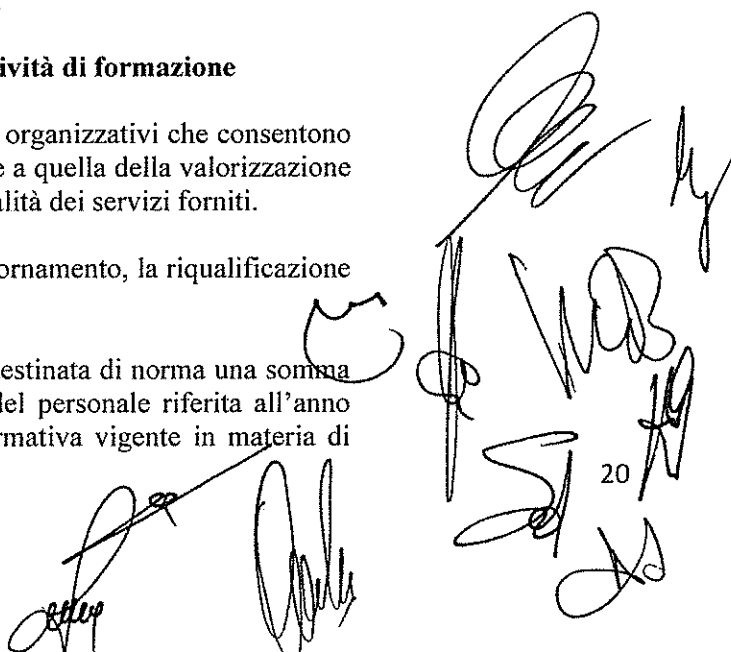
Disposizioni particolari

Art. 32 – Programmi annuali o pluriennali delle attività di formazione

1. La formazione del personale è uno degli strumenti organizzativi che consentono il passaggio dall'era della gestione delle risorse umane a quella della valorizzazione delle stesse, alla ricerca di un miglioramento della qualità dei servizi forniti.

2. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale.

3. Alla formazione del personale viene annualmente destinata di norma una somma pari almeno all'1% annuo della spesa complessiva del personale riferita all'anno precedente, fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia di



20

limitazioni.

4. La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente e l'individuazione dei lavoratori è effettuata in coerenza con i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione.

5. I tempi necessari per la partecipazione alle iniziative formative sono considerati servizio effettivo a tutti gli effetti.

6. La somma eventualmente stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento, è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo, compatibilmente con le disposizioni normative vigenti.

Art. 33 – Linee di indirizzo e criteri per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e piena applicazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, in attuazione del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

2. L'Ente predisporrà opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti diversamente abili e provvederà all'eliminazione delle barriere architettoniche qualora presenti.

Art. 34 – Modalità di gestione delle eccedenze di personale.

1. Prima di dichiarare eccedenze di personale l'Ente è tenuto ad informare preventivamente la delegazione di parte sindacale inviando la documentazione e favorendo le motivazioni che inducono lo stesso a dichiarare l'eccedenza di personale, al fine di analizzarne i contenuti e attivare, in sede contrattuale, tutte le iniziative necessarie a ricollocare i lavoratori in esubero, anche attraverso procedure di riqualificazione e aggiornamento del personale.

2. In casi di eccedenze di personale, dopo aver esperito quanto previsto dal precedente comma, si applica la disciplina prevista dall'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001.

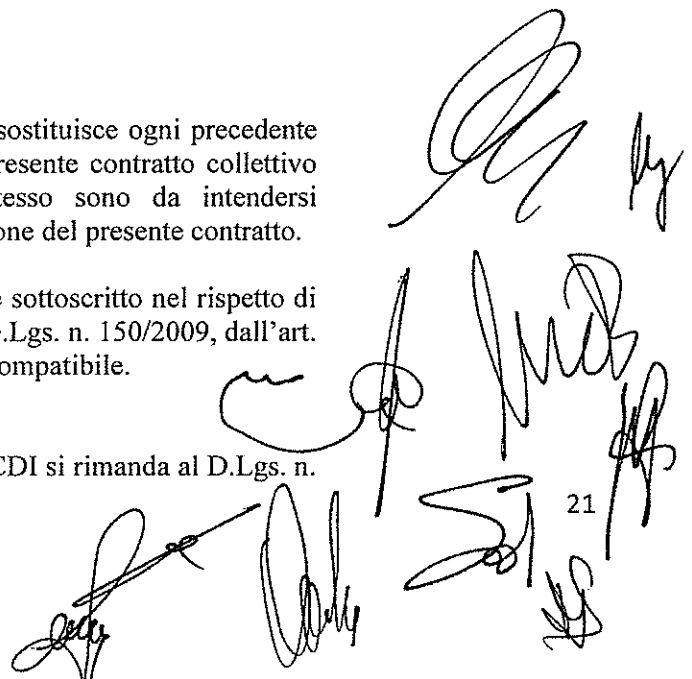
**TITOLO VIII
Disposizione transitoria**

Art. 35 – Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001, dall'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

3. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D.Lgs. n.



21

165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nonché al CCNL in quanto compatibile.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing as simple loops and others as more elaborate cursive. There are approximately eight distinct marks, including what looks like a large 'M' or 'W' at the top, and a small '22' at the bottom right.

22