



COMUNE DI CORATO  
*Provincia di Bari*

## **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2013- 2015**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 25 del 02.03.2015, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 4 marzo 2015 alle ore 16,00 ha avuto luogo l'incontro tra:

**La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, f.to dott. Luigi D'Introno Segretario Generale**

**e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:**

CISL FP: f.to MUSCI Vincenzo

CGIL FP : f.to PELLEGRINI Salvatore

DICCAP: f.to ZITOLI Michele

**e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone del presidente: f.to SACCOTELLI Irene.**

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Corato

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale del Comune di Corato  
2013 - 2015**

**Premessa:**

in data 10.12.2014 è stato stipulato il contratto collettivo decentrato integrativo 2013/2015 disciplinante i criteri per la ripartizione del Fondo tra il personale del comparto del Comune di Corato

con il suddetto contratto sono state dettate le norme, con efficacia per l'anno 2013 e seguenti, relative alla ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del salario accessorio disponibili nel rispetto della distinzione tra uso delle risorse stabili e variabili e ai criteri di incentivazione della produttività collettiva ed individuale dei dipendenti coinvolti.

Considerato che:

***l'art 65, commi 1, 2 e 4 del d.lgs 150/2009** obbliga gli Enti all'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore della norma;*

***l'art 5 comma 1 del d.lgs 141/2011** stabilisce che "L'art 65, commi 1, 2 e 4 del d.lgs 150/2009 si interpreta nel senso che l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi decentrati è necessario solo per i contratti vigenti alla data di entrata in vigore del citato decreto legislativo, 15 novembre 2009, mentre ai contratti sottoscritti successivamente si applicano immediatamente le disposizioni introdotte dal medesimo decreto";*

***l'art 9 comma 1 del dl 78/2010** convertito con legge 122/2010 espressamente prevede che "per gli anni 2011,2012,2013, il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche ...non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, e dell'art 8 comma 14, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo...";*

l'applicazione dell'art 8, comma 14, della stessa norma comporta che "...per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree, eventualmente disposte negli anni 2011,2012,2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici...";

***l'art.9 comma 2 bis del suddetto dl 78/2010** prevede che " a decorrere dal primo gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art 1 comma 2, del d.lgs 165/2001 non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio";*

Preso atto che per l'anno 2013 e seguenti è necessario procedere alla definizione dei criteri di utilizzo delle risorse decentrate avendo presente che l'ammontare delle risorse complessivamente stanziato per l'anno 2010 costituisce il limite massimo disponibile, come dettato dalla normativa sopra richiamata;

Viste la deliberazione della Corte dei conti Sezioni riunite n.51/2011 e la Circolare della RGS n.16/2012 con le quali si individuano alcuni compensi esclusi dal tetto del 2010 come gli incrementi

correlati alle attività di progettazione interna, i compensi dell'avvocatura interna, i compensi per le attività di censimento, le economie del fondo di anni precedenti, le sponsorizzazioni ottenute con la stipula di nuove convenzioni;

Preso atto che non rientrano nel campo di applicazione di cui all'art 9 neppure gli incrementi del Fondo delle risorse decentrate per i risparmi ottenuti dalla realizzazione dei cosiddetti **Piani di razionalizzazione di cui all'art 16 commi 4-6 del decreto legge 6 luglio 2011 n. 98 convertito con modificazioni dalla Legge del 15 luglio 2011 n. 111;**

Preso atto altresì dell'entrata in vigore del **d.lgs 141/2011** di modifica delle disposizioni di cui al d.lgs 150/2009 , dell'accordo quadro confederale sugli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 e dei comparti di contrattazione del settore pubblico del 30/04/2009 che confermano due livelli di contrattazione (nazionale e aziendale o territoriale) e dispone la durata triennale dei contratti tanto per la parte economica che per quella normativa;

Considerato che **l'art 40 del dlgs 165/2001 e s.m.i.** rimanda proprio alla contrattazione collettiva la competenza a definire i livelli e la durata della contrattazione.

Tutto ciò premesso tra le parti, si conviene e si stipula quanto segue, che recepisce i principi di cui al d.lgs. 150/2009 :

## TITOLO I

### CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1

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

1. Quanto sopra premesso costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si richiama ai contratti nazionali e alle disposizioni normative di lavoro in vigore e si applica al personale dipendente del Comune di Corato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato esclusi i dirigenti.
3. Il presente contratto non può essere comunque in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o dalle norme di legge in materia. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. Le parti si impegnano, sin da ora, ad adeguare le presenti norme con gli accordi nazionali e le norme di legge innovative della presente disciplina.
4. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha efficacia dalla data di sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa decorrenza indicata dagli articoli successivi.

#### Art. 2

##### **Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
  - a) **per la parte sindacale** dalla RSU e dai rappresentanti sindacali territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
  - b) dal **Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle **OO.SS. territoriali firmatarie** del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

#### Art 3

##### **Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che almeno ogni sei mesi sia verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocato dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. Oltre a tale incontro semestrale, la RSU e le OO.SS. possono richiedere altri incontri mediante richiesta scritta da trasmettere all'amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.
3. In occasione delle verifiche, le parti possono concludere accordi integrativi da stipularsi con la stessa procedura prevista per la conclusione del presente contratto.

#### **Art. 4**

#### **Interpretazioni, modifiche ed integrazioni**

1. Nel caso insorgano controversie interpretative delle norme contenute nel presente CCDI, le parti firmatarie possono, anche unilateralmente, richiedere la convocazione della delegazione trattante. La richiesta deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
2. **Le parti si incontreranno entro 10 giorni per definire consensualmente l'accordo di interpretazione.**
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto decentrato.

### **CAPO II**

### **DISPOSIZIONI DIVERSE**

#### **Art. 5**

#### **Relazioni sindacali**

Si applicano le disposizioni legislative e contrattuali vigenti, in particolare per quanto concerne le materie di concertazione, nonché l'istituto dell'informazione.

#### **Art 6**

#### **Diritto di informazione e bacheca sindacale**

1. I componenti le RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali, regolarmente accreditati, che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni e/o federazioni di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi visibili che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre ed in luoghi accessibili a tutto il personale dipendente pubblicazioni, testi, comunicati inerenti materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono usare, se presente, la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite servizio postale, fax o a mezzo posta elettronica **normale** o certificata.

## Art.7

### Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti **hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali** in idonei locali concordati con l'amministrazione, **per 12 ore annue pro capite**, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno **tre giorni prima**. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data 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 dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del **tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea**, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. 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. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3. La partecipazione alle assemblee dovrà essere garantita anche ai lavoratori che assicurano i servizi minimi essenziali, che saranno di immediata reperibilità.

## Art.8

### Definizione dei contingenti minimi

In riferimento ai servizi essenziali, sono individuati i seguenti contingenti di personale previsto al comma 7° dell'art. precedente, suddivisi per servizi e categoria:

Polizia Municipale:

N. 3 unità di cat. C - Istruttore di P.M.

N. 1 unità: Ufficiale/sottufficiale

Stato Civile:

N. 1 unità di cat. B o C

Servizi Cimiteriali:

N. 1 unità di personale di cat. A o B

Servizi Socio Assistenziali:

N. 1 unità di personale di cat. D - Assistente sociale

Servizi tecnici:

N. 1 unità di personale di cat. D

Centro elaborazione dati:

N. 1 unità di personale di cat. D

#### **Art. 9**

##### **Procedure di attivazione dei contingenti minimi**

1. I dirigenti di settore, in occasione di ogni sciopero o di assemblea, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti all'art. 7, adottando, ove possibile criteri di rotazione.
2. I nominativi sono comunicati alla RSU, alle OO.SS. ed ai singoli interessati entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dell'assemblea o dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, ove possibile.

#### **Art 10**

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

1. L'amministrazione comunale si pone come obiettivo primario l'organizzazione e l'attuazione dei principi di sicurezza e salute dei luoghi di lavoro, secondo i criteri e i dettami stabiliti sia dalla norma tecnica pertinente che dalle nuove conoscenze in materia di sicurezza ed igiene del luogo di lavoro messe a disposizione dal progresso scientifico e tecnologico.
2. A tale scopo, l'organizzazione aziendale della sicurezza prevede la linea dei poteri attribuiti ai datori di lavoro, dirigenti, preposti che sono supportati, nelle decisioni tecniche e nei provvedimenti da assumere, dal servizio di prevenzione e protezione (SPP) e dal medico competente aziendale (MCA).
3. In accordo e con la collaborazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e del MCA, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle

apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni manutentive ed ausiliarie e alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano apparecchiature munite di videoterminali; in particolare il MCA provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria(PSS).

4. L'Amministrazione comunale si impegna, altresì, ad aggiornare, secondo necessità, il documento di valutazione dei rischi (DVR) delle varie sedi di lavoro aziendali ricomprendendo in tale valutazione e aggiornamento anche quello psico-sociale secondo i disposti del dlgs 81/08; la valutazione e l'aggiornamento dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza secondo quanto stabilito dal d.lgs 151/2001, nonché quelli connessi alla differenza di genere, all'età o alla provenienza da altri paesi.
5. L'Amministrazione comunale si impegna a stanziare in bilancio le risorse finanziarie per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi e dalle valutazioni di cui al precedente comma sulla base di un programma pluriennale.
6. L'Amministrazione si impegna a coinvolgere, consultare informare e formare i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) in applicazione della normativa vigente e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione obbligatorio esteso a tutti i lavoratori in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
7. L'Amministrazione si impegna altresì a comunicare alle OO.SS., al RLS, al RSPP ed alla RSU le somme stanziate nell'apposito capitolo di bilancio in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### **Art. 11**

#### **Formazione ed aggiornamento professionale**

1. L'Amministrazione comunale nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, predispone annualmente un piano di formazione del personale, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi da raggiungere, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni tecnologiche.
2. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, pari almeno all'1% della spesa del personale, nonché la quantificazione dei residui giacenti.
3. Le Parti , nella correttezza dei rapporti sindacali, si impegnano a discutere il Piano della formazione annuale e triennale, prima della sua approvazione e dovrà essere data informazione al personale mediante pubblicazione sul sito intranet, prevedendo il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
4. Le attività formative possono essere suddivise in alcuni ambiti tra loro distinti ciascuno dei quali è regolato in modo diverso in rapporto alla diversità dei destinatari e degli obiettivi formativi:
  - Formazione per il personale neo-assunto o da riqualificare in caso di mobilità interna;



- Formazione legata al ruolo svolto nell'ente
  - Formazione on the job
  - Corsi obbligatori normati da leggi, con spese a carico del bilancio comunale
  - Formazione-aggiornamento sulle innovazioni normative procedurali
  - Formazione per la diffusione delle innovazioni tecnologiche e organizzative
  - Formazione per l'arricchimento professionale non direttamente collegato con la posizione ricoperta
5. L'iscrizione del personale ai corsi avviene su iniziativa del dirigente, su proposta dei responsabili del servizio, su richiesta formale da parte del dipendente.
  6. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e di aggiornamento cui l'Ente lo iscrive è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione comunale, ivi compreso l'eventuale eccedenza dal normale orario di lavoro.
  7. Qualora i corsi si svolgono fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso della spesa secondo la normativa vigente.
  8. Al fine del contenimento dei costi e di garantire comunque un'attività formativa minima di almeno 1 giorno all'anno pro-capite, si dovranno realizzare il maggior numero di iniziative svolte presso sedi comunali sia con docenza esterna che con docenza interna e anche a distanza in modalità e-learning.
  9. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'ente che gli vengano riconosciuti corsi di formazione ed aggiornamento a cui ha partecipato con oneri a proprio carico fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto. Il riconoscimento e la validazione di tale attività è effettuato a cura del dirigente.
  10. Il Comune di Corato promuove ed espleta le attività formative di cui al presente articolo direttamente o tramite la collaborazione con altri enti.

## Art. 12

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

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione deve costituire il **"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"** (CUG).
2. Fatte salve le **responsabilità previste** dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001, in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha **compiti propositivi, consultivi e di verifica** e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale e regionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un **ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e**

**dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, ovvero di tutto quello che attiene il welfare aziendale.**

3. Il comitato **informa tempestivamente** le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'ente si impegna ad offrire il **massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico** di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004
5. Le decisioni adottate in delegazione trattante, per quanto attiene l'organizzazione del lavoro, devono essere sottoposte al parere consuntivo del CUG.

### **Art. 13**

#### **Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti**

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad **innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi**, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il **trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative** come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di **esternalizzazione di pubblici servizi**, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla **qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti**, come previsto dal vigente CCNL.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

### **Art 14**

#### **Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza**

1. L'Amministrazione si impegna a **favorire la piena attuazione** del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di **prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza** prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni **sia destinata a tali finalità.**

## Art 15

### Disciplina del lavoro straordinario

1. Il **fondo** destinato alla corresponsione di **prestazioni per lavoro straordinario**, come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999, va annualmente definito.
2. **Nel fondo** di cui al comma 1 **non rientrano** le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle **consultazioni elettorali**, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con **finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT)**.
3. **Sono escluse** altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. **208 del D.Lgs 285/1992** e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla **sicurezza urbana e alla sicurezza stradale**, nonché a progetti di **potenziamento dei servizi notturni** e di **prevenzione delle violazioni** di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009 e deliberazione Corte dei Conti, sezione regionale Lombardia n. 273/2013/PAR del 3 luglio 2013 ).
4. L'amministrazione comunale si impegna a determinare **entro il primo trimestre** il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.
5. In base alla normativa contrattuale vigente, l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di **preventiva autorizzazione del Dirigente o Funzionario di riferimento**.
6. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
7. La partecipazione ad attività progettuali remunerate con specifiche disposizioni di Legge non potrà dar luogo ad alcuna ulteriore remunerazione del lavoro straordinario, attingendo dal fondo ex art. 14 del CCNL 1999, come da regolamento per la suddivisione degli introiti previsti dalla L. 109/94 e Dlgs. 163/06.
8. A **domanda del dipendente** il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, **potrà essere recuperato** secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore".
9. Viene costituito un fondo di €. 3.000, 00 per esigenze imprevedibili a disposizione del Segretario Generale. Viene costituito un fondo di €. 10.000,00 per compensare il lavoro straordinario effettuato da alcune figure professionali che per il tipo di lavoro svolto, in relazione alle mansioni proprie della qualifica ricoperta, sono obbligati a prestare servizio oltre il normale orario di lavoro e per l'assistenza agli organi istituzionali e che in via esclusiva, da valutare

annualmente, sono individuate nelle seguenti unità, nel limite massimo di **180** pro capite e comunque nel limite del suddetto fondo :

- Commessi addetti alla custodia del Palazzo di Città;
- Commesso addetto al Consiglio Comunale;
- N. 2 (n. 1 uff. Segreteria e n. 1 uff. C.E.D.) Impiegati addetti al Consiglio Comunale;
- Vigili addetti al Consiglio Comunale, uso della grande uniforme e rappresentanza, scorta gonfalone e rappresentanti della Pubblica Amministrazione;
- Operaio addetto al cimitero comunale ;
- Personale comunale reperibile chiamato in servizio;
- Autisti scuolabus;
- Segretari Commissioni Consiliari e segretario Conferenza dei capigruppo.

Tale limite pro - capite potrà essere elevato fino al limite di **240** ore ad un numero di dipendenti non superiore al 2% per le attività di diretta assistenza agli organi **individuati in due commessi e un autista scuolabus**

10. La parte pubblica si impegna a fornire **comunicazione alla R.S.U. e alle OO.SS. circa gli atti adottati in merito**, al fine di valutare le condizioni che hanno reso necessario queste prestazioni lavorative e per individuare le possibili soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi, giusta art. 14 CCNL 01/04/1999.
11. In sede di consuntivo, gli eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno portati in aumento nei fondi relativi alla performance organizzativa.
12. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità del pagamento della spesa.

#### **Art. 16**

##### **Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 36 (trentasei) ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo alla data di maturazione del diritto.
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.
5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti e con la partecipazione del C.U.G., finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

## **TITOLO II MATERIE DI ACCORDO**

### **CAPO I CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE**

#### **Art. 17**

##### **Risorse per la contrattazione decentrata**

1. Il fondo destinato alle politiche dello sviluppo delle risorse umane e della produttività è definito annualmente nel suo ammontare con determinazione dirigenziale per la parte stabile e dalla Giunta comunale per la parte variabile, nel rispetto dei limiti stabiliti dall'art. 9 comma 2bis del D.Lgs 78/2010, entro il 28 febbraio di ogni anno per la parte stabile e per quanto compatibile per la parte variabile.
2. L'incremento delle risorse decentrate variabili sarà effettuato annualmente secondo le disposizioni dell'articolo 15 del CCNL 1/4/1999 e disposizioni di legge intervenuti.
3. Ogni anno, entro il 28 febbraio, la Parte Pubblica si impegna a presentare gli obiettivi alla Giunta Comunale, ai sensi dell'art.15 commi 2 e 5 del CCNL 1/4/199.

#### **Art.18**

##### **Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate**

L'ammontare del Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è ripartito annualmente secondo lo schema allegato al presente contratto (allegato 1).

**CAPO II**  
**CRITERI E PROCEDURE PER LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI AL SALARIO**  
**ACCESSORIO**

**Art.19**

**Retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa**

Laddove venga istituita l'Area delle posizioni organizzative e l'Area della Alte professionalità si provvederà ad approvare il **sistema di pesatura delle P.O.** che diventerà parte integrante e sostanziale del presente contratto.

**ART.20**

**Indennità di disagio (art 17 comma 2 lett. e - CCNL 1/4/1999)**

1. L'indennità di disagio è destinata esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate, dato atto di quanto previsto dai contratti vigenti a tal proposito.
2. Le parti convengono che i criteri per l'assegnazione dell'indennità di disagio sono i seguenti:
  - a) prestazione di lavoro con orario spezzato e plurisettimanale, nonché per il personale turnista che inizi il proprio turno pomeridiano oltre quello convenzionale partente dalle ore **17,00**; in questo ultimo caso, l'indennità di disagio è pari ad € 5,00 per ogni giorno fino ad un massimo di € 30,00 al mese;
  - b) attività di notifica;
  - c) attività di accoglienza (front office iniziale) di utenza particolarmente problematica e disagiata, **in servizio presso il settore Servizi Sociali**;
  - d) l'attività svolta dal **custode del cimitero**, per la particolare tipologia **oraria** di prestazione fornita.
3. Per lo svolgimento delle attività sopra indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad **un importo mensile lordo di € 30,00, per un totale di € 360,00 annui**, da corrispondersi **annualmente** in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio.
4. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità, quali ad esempio l'indennità di rischio, o di reperibilità. Inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata.
5. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento delle somme **finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale** con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge

133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Art.21

##### Indennità di rischio

1. L'indennità di **rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta secondo i seguenti criteri di assegnazione:
  - a) Rischio relativo all'esposizione alle polveri sottili e agli agenti inquinanti per la prestazione lavorativa svolta totalmente all'esterno;
  - b) Rischio relativo alla guida di automezzi per i quali è richiesto uno specifico titolo di guida (scuolabus, motoveicoli superiori ai 250 c.c.);
  - c) Rischio riveniente da ispezioni presso cantieri aperti, ed ispezioni di natura edile ed ambientale (siti inquinati) **che comportano esposizione diretta e continua a mezzi e sostanze che vengono impiegate (catrame, bitume, fuliggine, ecc.) che non venga retribuito con altre specifiche indennità di responsabilità;**
  - d) Rischio di usura psicofisica riveniente dalla prestazione lavorativa basata sulla relazione d'aiuto in favore di utenza particolarmente problematica.
2. Per lo svolgimento delle attività sopra indicate è prevista un'indennità di rischio pari ad **un importo mensile lordo di € 30,00, per un totale di € 360,00 annui**, da corrisondersi **annualmente** in relazione ai giorni di effettiva esposizione al rischio e pertanto può essere corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio.
3. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento delle somme **finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Art. 22

##### Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina **dell'indennità di turno** si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:
  - a) le prestazioni lavorative svolte **in turnazione**, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere **distribuite nell'arco del mese** in modo tale da far risultare una **distribuzione equilibrata e avvicinata** dei turni effettuati in orario **antimeridiano, pomeridiano** e, se previsto, **notturno**, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;

- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un **orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**;
  - c) i **turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese**, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le **22 e le 6 del mattino**;
  - d) al personale turnista è corrisposta una indennità che **compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro** i cui valori sono stabiliti come segue:
    - **turno diurno antimeridiano e pomeridiano** (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
    - **turno notturno o festivo**: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
    - **turno festivo notturno**: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno**.
2. **E' stato istituito il turno per il servizio di Polizia Municipale**; la corresponsione della relativa indennità sarà erogata come per legge.
3. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento delle somme **finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai **primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

## **Art. 23**

### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità**

1. L'indennità di **reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
- a) corrisposta in relazione alle esigenze di **pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali**;
  - b) quantificata in **€ 10,32** lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (**€ 20,65**) in caso di reperibilità cadente, in **giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato**;
  - c) non può essere superiore **6 periodi al mese per dipendente**;
  - d) se il servizio è **frazionato**, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente **ridotta in funzione della sua durata oraria** con applicazione sull'importo così determinato di una **maggiorazione del 10%**;
  - e) **non compete durante l'orario di servizio** a qualsiasi titolo prestato;



- f) **non è corrisposta** per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come **lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo**;
- g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello **stipendio del mese successivo** a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di **trenta minuti** dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
  3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento **l'indennità per reperibilità non é corrisposta**.
  4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità sono: Polizia Municipale, Servizi Sociali, Stato Civile, Ufficio Tecnico.
  5. Il servizio di reperibilità, sarà nuovamente regolamentato a cura della Pubblica Amministrazione.
  6. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento delle somme **finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai **primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

#### **Art. 24**

##### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori**

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che **comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 20.000,00**.
2. Tale **indennità è corrisposta** in relazione **all'importo medio mensile di cassa** che il servizio ha avuto nell'anno di riferimento.
3. Per **servizio** deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano **continuativamente maneggiati** (es. servizio demografico, servizio economato).
4. L'indennità è calcolata e liquidata **annualmente** e compete per **le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate**.
5. l'indennità da corrispondere è pari all'importo di €. 1.00 giornaliero; sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore **successivi all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000**, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto.

6. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento delle somme **finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai **primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

#### **Art. 25**

##### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno - festivo**

1. L'indennità per **orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro **in assenza di turnazione**:
  - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del **20%**;
  - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del **30%**.
2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta **per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile**.
3. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità **saranno determinate annualmente in sede di utilizzo delle risorse decentrate**.
4. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento delle somme **finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai **primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

#### **Art. 26**

##### **Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

*(Art. 17 lett. i, CCNL 1°4.1999 come integrato dall'art. 36, comma 2 CCNL 22.01.2004)*

Per funzioni previste dal 2° comma dell'art. 36 del CCNL 22.01.2004, attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, archivisti informatici, addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, formatori professionali, funzioni di ufficiale giudiziario attribuite a messi notificatori, personale addetto ai servizi di protezione civile, è prevista la retribuzione fino ad un massimo di €. 300.00.

## Art. 27

### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

#### Fondo per particolari posizioni di lavoro e responsabilità

(Art. 17 lett. F, CCNL 1° 4.1999 come sostituito dall' art. 7, comma 1 CCNL 9.5.2006)

1. Il presente fondo è finalizzato al riconoscimento di particolari posizioni di lavoro e responsabilità, che daranno diritto ad una particolare indennità non superiore ad € 2.500 annui lordi al personale di categoria D) non incaricato di P.O. - ed al personale di categoria B) e C).
2. L'individuazione del personale avente titolo sarà effettuata dal Dirigente competente, **con atto formale contenente specifiche responsabilità, entro e non oltre il mese di gennaio di ogni anno. Tale atto sarà trasmesso alla RSU ed alle OO.SS.**
3. La corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità, sarà effettuata attraverso un'opportuna graduazione definita attraverso la scheda in 'allegato A', **redatta dal dirigente.**
4. Il fondo destinato alle indennità di **specifiche** responsabilità verrà suddiviso tra i vari settori in base alla numerosità del personale individuato secondo la formula :

- $\text{Budget Settore} = (\text{Fondo totale} / \text{Totale Personale Inquadrato in categoria D}) \times \text{Personale Inquadrato in categoria D afferente al settore}$

5. L'attribuzione dell'indennità al singolo avverrà secondo la seguente formula:

$$\text{Indennità} = \text{Budget Settore} \times (\text{Punteggio Dipendete} / \text{Somma Punteggio del Settore});$$

6. L'erogazione è proporzionata sulla base dei mesi di effettiva prestazione dell'attività incentivata (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) ed è **corrisposta annualmente.**

### Allegato A

COMUNE DI CORATO	
<b>Livello/Inquadramento:</b>	<b>Settore:</b>
<b>Nome e Cognome :</b>	<b>Ufficio :</b>
<b>Funzionario :</b>	<b>Sede :</b>
<b>Dirigente :</b>	<b>Data di Assunzione :</b>
<b>Titolo di Studio:</b>	

Legenda dei fattori di graduazione:

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| 1. Livello di complessità <b>della responsabilità assegnata</b> | valutazione fino a <b>8</b> punti |
| 2. Autonomia operativa  | valutazione fino a <b>8</b> punti |
| 3. Risorse umane interne <b>e/o</b> esterne coordinate          | valutazione fino a <b>7</b> punti |
| 4. <b>Qualità dei</b> rapporti con utenza                       | valutazione fino a <b>5</b> punti |
| 5. Ulteriori elementi valutabili                                | valutazione fino a <b>2</b> punti |

Livello di complessità della responsabilità assegnata:

BREVE DESCRIZIONE:	Fino a 8 pt
--------------------	-------------

Autonomia operativa

BREVE DESCRIZIONE:	Fino a 8 pt
--------------------	-------------

Risorse umane interne e/o esterne coordinate

BREVE DESCRIZIONE:	Fino a 7 pt
--------------------	-------------

Qualità dei rapporti con utenza

BREVE DESCRIZIONE:	Fino a 5 pt
--------------------	-------------

Ulteriori elementi valutabili

BREVE DESCRIZIONE:	Fino a 2 pt
--------------------	-------------

TOTALE

#### **Art.28**

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

Le parti prendono atto che l'istituto della progressione orizzontale, in considerazione dell'art.9 comma 21 del dl 78/2010 convertito in legge n.122/2010 non viene applicato e rimandano a successiva contrattazione la definizione della materia.

#### **Art.29**

##### **CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO**

Le politiche dell'orario di lavoro sono ispirate ai seguenti criteri, nel rispetto del D.Lgs. 66/2003 e del D.Lgs. 213/2004 e a quanto disciplinato nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi:

- Funzionalità, l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza;
- Organicità, la prestazione giornaliera dovrà essere svolta in un unico periodo, o al massimo in due per particolari ed imprevedibili esigenze di servizio. Le giornate in cui si effettuerà il rientro settimanale sono da considerarsi unico periodo lavorativo;
- L'orario di lavoro potrà essere flessibile in solo posticipo, sia in entrata che in uscita;
- Flessibilità, l'orario di lavoro potrà essere flessibile in entrata e in uscita, assicurando comunque la presenza di tutto il personale nelle quattro ore della fascia centrale, con le modalità stabilite in apposito regolamento;

- Omogeneità, l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare le 10 ore;
  - Solidarietà, 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;
  - Nel rispetto dell'orario d'obbligo previsto dal CCNL la programmazione dei turni potrà essere anche plurisettimanale;
  - L'interruzione minima allo smonto di un turno non potrà essere inferiore a 14 ore, salvo la misura minima di 10 ore per il giorno del cambio turno;
1. Nel caso di necessaria adozione di nuove ed impreviste tipologie di orario, le parti si interrano per stipulare apposito accordo in materia. L'orario degli uffici è di norma articolato su cinque giorni settimanali, fatti salvi specifiche articolazioni dell'orario relative a particolari categorie professionali inserite in determinati servizi, individuati dall'Ente, per cui è necessaria un maggior servizio all'utenza (biblioteca, impianti sportivi, cimitero, etc...).
  2. Per il personale in regime di turnazione, l'orario di lavoro dovrà essere articolato e programmato su base quantomeno plurisettimanale e reso noto al personale entro la giornata del sabato della settimana precedente a quella di riferimento.
  3. Le politiche dell'orario di lavoro, nel rispetto del D.Lgs. 66/2003, sono improntate a favorire, compatibilmente con le esigenze organizzative e i bisogni dell'utenza, la flessibilità, fatte salve le attività che devono essere necessariamente articolate su turni.
  4. L'articolazione dell'orario di lavoro dovrà consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi, favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale, garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini.
  5. I Dirigenti nel predisporre l'articolazione dell'orario dovranno, compatibilmente con le esigenze dell'Ente, favorire azioni positive per le pari opportunità.
  6. Di concerto con il Comitato Unico di Garanzia si attiveranno altresì politiche flessibili dell'orario di lavoro in maniera tale da consentire una effettiva programmazione del tempo libero dei lavoratori incardinata nella programmazione settimanale dell'attività lavorativa.

### **Art. 30**

#### **RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 22 DEL CCNL 1/4/1999**

Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni, oppure utilizzato secondo una programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro, è prevista la possibilità della riduzione di orario fino a complessive 35 ore medie settimanali, secondo ed esclusivamente il rispetto dei principi regolatori della graduale riduzione concordata con le parti, nel rispetto esclusivo dell'art.22 del ccnl del 1/4/1999.

## **Art. 31**

### **BUONI PASTO**

1. Le parti concordano sull'opportunità di prevedere la concessione di buoni pasto al personale dipendente in modo da sopperire alla mancanza di un servizio di mensa aziendale e definiscono di comune accordo la seguente disciplina per l'attribuzione.
2. Ai sensi degli artt.45 e 46 del CCNL 14/09/2000 ha diritto al servizio mensa attraverso l'attribuzione del buono pasto per ogni giornata lavorata, il personale dipendente a tempo indeterminato, a tempo determinato, sia pieno che parziale, purché presti attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane in giornata di rientro, di straordinario, per almeno otto ore.
3. Concorrono al raggiungimento delle otto ore di lavoro utili a maturare il diritto al buono pasto, esclusivamente i riposi giornalieri, detti anche permessi per allattamento, di cui all'art. 39 del D.Lgs. 151/2001 (ex art. 10 L. 1204/1971) ed i permessi sindacali per l'espletamento del mandato, di cui all'art. 10 del CCNQ del 07.08.1998.
4. L'Ente si impegna ad erogare al personale dipendente i buoni pasto sostitutivi del servizio mensa, con riferimento ed in rapporto all'articolazione dell'orario di lavoro.
5. Il valore del buono pasto attualmente viene stabilito in € 5,00 totalmente a carico dell'Ente.
6. I buoni pasti saranno rilasciati sulla base delle presenze accertate e nel rispetto delle condizioni di cui all'art. 45 - 2° comma e 46 del CCNL. del 14/09/2000.
7. La pausa pranzo, utile alla maturazione del buono pasto, non può essere inferiore a trenta minuti e superiore a due ore.
8. Ha diritto ad usufruirne solo ed esclusivamente il personale che effettua il servizio come previsto dal 2° comma dell'art. 45 del CCNL del 14/9/2000. A tale proposito si precisa che in caso di rientro per lavoro straordinario regolarmente autorizzato con atto formale, per aver diritto al buono pasto, la durata delle prestazioni non può essere inferiore alle due ore.
9. E' escluso da tale disciplina il personale che ha diritto alla mensa gratuita ai sensi del 5° comma dell'art. 45 del CCNL del 14/09/2000.
10. Ai sensi dell'art. 13 CCNL 2006, il personale della Protezione civile e dell'Area di vigilanza, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, può fruire di una pausa per la consumazione di pasti a fronte della prestazione lavorativa individuale di almeno otto ore, ad inizio o fine turno di lavoro.
11. Il personale in posizione di comando riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.

**PIANI TRIENNALI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA ex**

**ART.16 comma 4° - 5° e 6° del D.L.98/2011**

**Convertito in Legge nr.111 del 15 luglio 2011**

**Art. 32**

**DISCIPLINA**

1. La Pubblica Amministrazione ai sensi dell'art.4 della Legge nr. 111 del 15 luglio 2011, ogni anno può adottare il Piano triennale 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 alla partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.
2. Le economie derivanti dai piani possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato all'erogazione dei premi di performance conformemente a quanto stabilito dal combinato disposto dell'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 e degli artt. 19 e 31/II° com. del D.Lgs.nr.150/09.
3. Entro il mese di novembre di ciascun anno, si procederà alla verifica delle effettive economie realizzate ed alla quantificazione delle risorse da destinare all'erogazione dei premi di performance.
4. Le maggiori risorse saranno destinate alla produttività collegata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel P.E.G. (Piano della Performance) e saranno ripartiti tra i settori con le stesse modalità della produttività.
5. Il valore dei piani ed il conseguente utilizzo per la contrattazione integrativa viene stabilito in sede di determinazione del fondo incentivante la produttività.

**TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO \_\_\_\_**

--

<b>UTILIZZO</b>	
Fondo Progressioni economiche orizzontali anni 1999/2000/2002/2003/2004/2005/2006/ 2007/2008/2009/2010	
Assegno ad personam fondo	
Fondo ind. Comparto anno 2003/2004/2005/2006/2007/2008/2009/2010	
Riclassificazione pers. area di vigilanza (dalla 5 <sup>a</sup> alla 6 <sup>a</sup> q.f.)	
Indennità qualifica per i dipendenti cat. A e B1	
retribuzione posizione	
retribuzione risultato	
indennità direzione	
Indennità di disagio	
Indennità di rischio	
Turnazione	
REPERIBILITA': P.M. (n° 5 unità x turno x 12 ore); STATO CIVILE (n°1 unità x 12 per tutti i giorni);UFF.TECNICO (n° 2 unitàx12 ore x tutti i giorni); SERVIZI SOCIALI (1 unita' x 12 ore x tutti i giorni)	
Risorse da destinare per compensare responsabilità affidate al personale della cat. D , che non risulti incaricato di posizione organizzativa, C) e B)	
Indennità maneggio valori Economo	
Ind. Art. 36 c2 ccnl 22/1/2004	
Indennità ai messi notificatori	
Art. 15 lett. K - legge 109	
Art. 15 lett. K - ISTAT	
<b>TOTALE RISORSE IMPEGNATE</b>	
<b>DISPONIBILITA'</b>	
<b>TOTALE FONDO</b>	