VERBALE SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI MALFA
PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2015

L'anno Duemilaquindici, il giorno tredici del mese di Ottobre, alle ore 10,30 si è riunita la parte datoriale e la parte sindacale del Comune di Malfa per la sottoscrizione definitiva del nuovo C.C.D.I. Parte Normativa 2015/2017 e Parte economica relativo all'anno 2015;
Sono presenti:

PARTE PUBBLICA

1. Dott.ssa. Francesca L'Abbate – Presidente;
2. Rag.ra Maurizia De Lorenzo - Componente;
3. Geom. Vito Torre - Componente;

DELEGAZIONE SINDACALE
CGIL Sig. Francesco Fucile (Assente);
CISL Sig.ra Alfonsa Franchina (Assente - Delega in favore di Garito G.);

RSU
Sigg.ri: Santacroce Luigi (U.I.L.);
Previtera Antonio(CGIL – Assente);
Garito Giuseppe (CISL) ;

Premesso:
- che in data 18.05.2015 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Malfa – Parte normativa 2015/2017 e Parte economica per l'annualità 2015;
- che in data 07/07/2015 il Revisore dei conti ha rilasciato parere favorevole sull'ipotesi di CCDI – Parte Normativa 2015/2017 e Parte economica relativo all'anno 2015 attestando il rispetto delle prescrizioni del CCNL e compatibilità dei costi derivanti dalla contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;
- che la Giunta Municipale , con deliberazione n.46 del 30.07.2015, resa immediatamente eseguibile ai sensi di legge ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del C.C.D.I. Parte Normativa 2015/2017 e Parte economica relativo all'anno 2015;

Preso atto di quanto sopra, le parti sottoscrivono il presente verbale approvando definitivamente nella sua integralità l'ipotesi di C.C.D.I. del personale non dirigente del Comune di Malfa Parte Normativa 2015/2017 e Parte economica relativo alla destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2015.

Letto con fermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA
Vito Torre
Francesca L'Abbate
Maurizia De Lorenzo

PARTE SINDACALE
Garito Giuseppe CISLFP
UIL

CISL FP MESSINA

Funzione Pubblica

Messina, 13 Ottobre 2015

Prot.548/15

Al Presidente Delegazione Trattante di P.P.

E p.c. Al Sig.Garito Giuseppe

Comune di Malfa

Oggetto: **Delega sottoscrizione CCDI.**

Comunico che il signor Garito giuseppe è delegato in nome e per conto della scrivente alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2015-17 Parte normativa e destinazione delle risorse decentrate anno 2015.

Distinti saluti.

IL SEGRETARIO GENERALE
Calogero Emanuele

COMUNE DI MALFA (ME)
13 OTT 2015
Prot. N. 4190 del

CISL FUNZIONE PUBBLICA - Viale Europa Is.68 n. 58 - 98123 Messina - Tel.: 090.2932441 - Fax: 090.696151 - Cell: 335.7490027
E-mail fps.messina@cisl.it - - PEC: fpcislmessina@pec.it

VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA E SINDACALE DEL 18.05.2015
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA 2015

L'anno Duemilaquindici, il giorno Diciotto mese di Maggio, alle ore 10.30 si è riunita la parte datoriale e la parte sindacale del Comune di Malfa per la contrattazione decentrata 2015.
Sono presenti:

PARTE PUBBLICA
1. Dr. L'Abbate Francesca
2. Rag.ra Maurizia De Lorenzo
3. Geom. Vito Torre

DELEGAZIONE SINDACALE
CGIL Sig. Francesco Fuolle;
CISL Sig.ra Alfonsa Franchina

RSU
UIL Sig. Santacroce Luigi
CGIL Sig. Previtera Antonio (CGIL)
CISL Sig GARITO GIUSEPPE (CISL)

Preso atto dell'ammontare del fondo 2015 pari ad €.92.654,19 ridotto della quota relativa al personale andato in pensione nell'anno 2012 così come comunicato formalmente dal responsabile di Ragioneria.
Si dà atto che in autotutela non è stata considerata la somma di €.6.138,80 di cui all'art.16 della L.R. n.41/96, così come previsto dalla deliberazione della Corte dei Conti –Sezione controllo – Regione Sicilia n.415/2013/PAR.
Si dà atto altresì che per l'anno 2014,sempre in autotutela, la superiore somma non è stata utilizzata e pertanto è stata accantonata.
Preso atto che le somme utilizzate per PEO e Indennità di comparto ammontano ad €.47.762,73;
Preso atto che la somma disponibile per gli istituti contrattuali è pari ad €.45.026,46.
Le parti dopo ampia discussione concordano:

INDENNITA' DI DISAGIO

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
Personale Cat. A	4	€.1392,00
Personale Cat. B	1	€. 348,00
	TOTALE	€.1740,00

INDENNITA' DI RISCHIO

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
Personale Cat. C	2	360,00
Personale Cat. C (messo com.)	1	360,00
Personale Cat. B (messo com.)	1	360,00
Personale Cat. B	1	360,00
Personale Cat. A5	4	1440,00
	TOTALE	€.2880,00

REPERIBILITA'

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
Personale Cat. A	3	€.2080.00
Personale Cat. B	1	€.1040.00
Personale Cat. C	3	€.4160.00
Personale Cat. C	1	€. 520.00
	TOTALE	€. 8460.00

SPECIFICHE RESPONSABILITA' ASSEGNAZIONE BUDGET
(CCNL art.17,comma lett.f)

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	
I° Settore - Amministrativo	€.7500,00
II° Settore – Economico-Finanziario	€. 900,00
III° Settore – Urbanistica-Ed.privata	€. 900,00
IV° Settore – Lavori pubblici	€. 2000,00
	€.11.300.00

MANEGGIO VALORI

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
Personale Cat C	1	€.235,00
	TOTALE	€.235,00

RESPONSABILE UFFICIO TRIBUTI
(CCNL art.17,comma lett.i)

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
Personale Cat C (contrattista)	1	€.300.00
	TOTALE	€.300,00

- di assegnare per progettualità un budget complessivo pari ad €.20.472,27 che verrà distribuito tra i vari settori sulla scorta del CCDI 2014 ed in base ad un sistema di valutazione della performance da adottare previa trasmissione e informazione preventiva alle OO.SS.
- di avviare le procedure selettive per una progressione orizzontale da B3 a B4 (€.289,00).
- di confermare per il personale avente diritto il servizio mensa consistente nell'erogazione di un buono pasto per un importo di €.5,16;

La parti concordano altresì, presa visione e dopo attento esame della piattaforma ai fini della stipula del Comune di Melfa adeguato al D.Lgs. n.150/2009 approvato con delibera di G.M. n.26 del 6.5.2015, di apportare le seguenti modifiche:
- Art.13 – comma 2 ..... *"sulla base delle disposizioni di cui alla parte economica annuale del presente CCDI... ")*
- Art.14 – comma 3..., *sulla base delle disposizioni di cui alla parte economica annuale del presente CCDI...)*
- Art.19 viene cassato il comma 3

Si dispone che la presente ipotesi di CCDI dopo il parere del revisore dei Conti venga sottoposta all'esame della Giunta per la sottoscrizione definitiva.

Letto, approvato e sottoscritto

FP CGIL

FP CISL

RSU CGIL

RSU CISL

RSU UIL

Schema di
piattaforma di parte pubblica
per la contrattazione collettiva decentrata integrativa

(APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA MUNICIPALE N. 26 DEL 06/05/2015)

INDICE

Disposizioni Preliminari **5**
Art. 1 - Le materie oggetto di contrattazione 5
Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione 6
Art. 3 - Interpretazione Autentica 6

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI **7**
Art. 4 - Il sistema delle relazioni sindacali 7
Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento 8
Art. 6 - Diritto di assemblea 8
Art. 7 - Diritto di affissione 8
Art. 8 - Permessi sindacali 9
Art. 9 - Diritti e agibilità sindacali 9
Art. 10 - Norme di Garanzia per i servizi pubblici essenziali 9

TITOLO II - CRITERI **10**
Art.11 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili 10
Art. 12 - Criteri relativi alla formazione 12

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE **13**
Art. 13 - Compensi destinati a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate 13
Art. 14 - Indennità di Rischio 13
Art. 15 - Indennità di maneggio valori 14
Art. 16 - indennità per le specifiche responsabilità 14
Art. 17 - Particolari responsabilità - art. 17 lett. i) del CCNL 01.4.1999 18
Art. 18 - Indennità di turno 19
Art. 19 - Reperibilità 19
Art. 20 - Compensi per produttività 20
TITOLO IV - LAVORO STRAORDINARIO **20**
Art. 21 - Orario di servizio e di lavoro 20
Art.22- Lavoro straordinario 21
Art. 23 – Banca delle ore 21
TITOLO V - VALUTAZIONE E PREMIALITA' 22
Art. 24 – Criteri generali delle metodologie di valutazione 22
Art. 25- Strumenti di premialità 22
Art. 26- Informazione in merito al sistema di valutazione 23
Art. 27- Produttività individuale e collettiva - Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio 23
Art. 28 – Criteri per la progressione economica all'interno della categoria 24
TITOLO V - DISPOSIZIONI PARTICOLARI 22
Art. 29 – Personale comandato o distaccato 24
Art. 30 - Personale in gestione associata 25
Art. 31 - Personale in regime di part-time 25
Art. 32 - Personale in distacco sindacale 25
Art. 33 - Buoni pasto 25

TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE

DI LAVORO **25**
Art. 34 - Linee di indirizzo 25

TITOLO VIII - PARI OPPORTUNITA' **26**
Art. 35 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni 26

TITOLO IX - NORME DI CHIUSURA **27**
Art. 36 - Anticorruzione e trasparenza 27
Art. 37 - Norme di salvaguardia 27

L'anno duemilaquindici, il giorno Diciotto del mese di Maggio, alle ore 10,30 nei locali del comune di Malfa , si sono riunite:

a) **Delegazione Trattante di parte pubblica:**

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott. ssa Francesca L'Abbate
2. Componente	Rag.ra Maurizia De Lorenzo
3. Componente	Geom. Vito Torre

b) **Delegazione di parte sindacale:**

Sigla	Nominativo
1. CGIL	Francesco Fucile
2. CISL	Alfonsa Franchina
3.	
4.	

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
1. UIL	Santacroce Luigi
2. CGIL	Antonio Previtera
3.CISL	Garito Giuseppe

Disposizioni Preliminari

Art. 1 – Le materie oggetto di contrattazione

1. Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D.Lgs. n. 165/2001 e dal D.Lgs. n. 150/2009.
2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture sindacali territorialmente competenti firmatarie del CCNL 11 aprile 2008.
3. Con la riforma operata con il D. Lgs. n. 150/2009 sono stati introdotti vincoli e limiti contenutistici nella trattazione delle materie oggetto di contrattazione decentrata.

Le norme di legge fondamentali in tale materia sono quelle di cui all'art. 40 commi 3-bis e 3-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001 secondo i quali la contrattazione decentrata: "*3-bis. .....si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni.*". "*3-quinquies ..... Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva.....*".

Le materie che ancora oggi possono costituire oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono, stando agli indirizzi forniti dall'Aran, le seguenti:

- Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
- Criteri sistemi di incentivazione del personale;
- Criteri per le indennità di specifiche responsabilità;
- Criteri per le progressioni economiche;
- Importi indennità maneggio valori;
- Criteri per la indennità di disagio;
- Individuazione dei lavori a rischio;
- Criteri per erogazione dei compensi incarichi di progettazione;
- Criteri per la erogazione dei compensi per gli avvocati dipendenti/dirigenti dell'ente;
- Criteri per la erogazione dei compensi previsti da altre disposizioni di legge;
- Criteri per la erogazione dei compensi per il recupero di evasione ICI;
- Aumento del limite individuale per il lavoro straordinario;

- Criteri di incentivazione personale part-time;
- Criteri di incentivazione previsti da disposizioni di legge;
- Definizione del limite annuo straordinario per banca ore;
- Interventi per le pari opportunità;
- Linee di indirizzo condizioni ambiente di lavoro;
- Pausa inizio o fine turno per particolari figure;
- Situazioni che consentono la elevazione della quota massima di part-time per ogni categoria.

4. Peraltro, per effetto delle innovative previsioni del D. Lgs. n. 150/2009 in materia di relazioni sindacali alcune materie, di carattere normativo, non possono più formare oggetto di contrattazione integrativa, anche se in tal senso depone ancora il testo del CCNL (ad esempio: orario di lavoro, attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale, criteri generali delle metodologie di valutazione, basate su indici e standard di valutazione).
5. L'eventuale sottoscrizione di un contratto integrativo in violazione dell'art. 40 comma 3-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001 determina l'applicazione del sistema sanzionatorio ivi direttamente ed espressamente previsto: *"le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli artt. 1339 e 1419 comma 2 del codice civile"*.
6. Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede, ma non sempre ha anche un obbligo a contrarre. Quest'ultimo sussiste nelle sole materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 così come modificato dal D. Lgs. n.150/2009.

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

2. Il presente CCDI si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula quando è sottoscritto da tutte le parti.

3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale.

4. A cadenza annuale vengono definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.17 CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.

5. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro 60 giorni dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, su clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti che lo hanno sottoscritto si incontreranno entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta scritta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Il sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui al D.Lgs. n. 165/01 e s.m.i., nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e l'attuazione della contrattazione integrativa.
2. Pertanto, anche in osservanza del disposto dei CCNL vigenti e del D.lgs 150/2009 si conviene quanto segue:

a) l'Amministrazione fornirà tutte le informazioni, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza e alla variazione delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;

b) annualmente sarà effettuata, a richiesta di una delle parti, una riunione d'informazione con particolare riguardo all'andamento dell'occupazione;

c) il sistema di relazioni sindacali deve permettere, sempre nel rispetto dei distinti ruoli, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6 – 7 – 7 bis – 9 e 42 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.-

Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto:

a) per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale in termini di valorizzazione del lavoro e di sviluppo professionale;

b) per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati;

c) per concorrere a sostenere lo sviluppo sociale economico ed occupazionale del territorio, con particolare riguardo alle fasce più deboli e meno abbienti della cittadinanza;

d) per dare risposte immediate ai bisogni della cittadinanza attraverso una maggiore efficienza del sistema delle Autonomie Locali.

3. Le parti concordano che gli ulteriori momenti relazionali, già previsti dai CCNL e dalle norme vigenti così come modificate in particolare con D. Lgs. n. 150/2009, hanno l'obiettivo di realizzare tra le parti, sulle materie riservate ai singoli istituti, momenti di:

- informazione, intendendosi con questa voce la trasmissione ed esposizione di documenti, dati, programmi ed iniziative;

- consultazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva sulle materie per le quali è prevista dalla normativa vigente;

- concertazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva su tematiche di rilievo finalizzata alla conoscenza e valutazione approfondita dei reciproci orientamenti ed opinioni ed alla ricerca delle possibili convergenze sui diversi aspetti;

- contrattazione decentrata, intendendosi con questa voce gli incontri finalizzati alla stipula del contratto e degli accordi collettivi decentrati integrativi territoriali e aziendali.

4. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3 del D. Lgs. 165/2001.
5. La delegazione trattante di parte pubblica adotta le iniziative necessarie per assicurare la coerenza delle relazioni sindacali.

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art.6 - 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 CCNL.
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 almeno 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 degli uffici o delle unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo. Le modalità di rilevazione dovranno essere omogenee per tutti gli uffici e non dovranno in alcun modo, rappresentare forma di intimidazione o discriminazione dei dipendenti che partecipano all'assemblea.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta preferibilmente 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 non computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

Art. 7 - Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e le OO. SS. rappresentative hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail o fax.
3. Le comunicazioni ufficiali delle 00.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata.

Art. 8 - Permessi sindacali

1. Per quanto concerne i permessi sindacali, si pattuisce quanto segue:

   a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all' OO.SS. di appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNLQ del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;

   b) in applicazione dell'art. 30 della legge n. 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro;

   c) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

Art. 9 - Diritti e agibilità sindacali

1. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.

2. Per le parti non disciplinate dal presente CCDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.

3. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970 e ss.mm.ii.-

Art. 10 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal

seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.
Polizia municipale	Assicurare con un nucleo di personale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività antinfortunistica e di pronto intervento; vigilanza struttura municipale; assistenza al servizio attinente alla rete stradale;
Servizi a rete	Interventi urgenti ed indifferibili alle reti
Protezione civile	Prestazioni svolte da una squadra di pronto intervento

2. Le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

- i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;

- i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile;

- durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;

- le rappresentanze sindacali che indicono azioni di sciopero ne danno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;

- in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

3. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.

4. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

TITOLO II – CRITERI

Art. 11 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili.

1. Le parti, annualmente, prendono atto del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall' Amministrazione Comunale, nel rispetto del vigente C.C.N.L., della vigente normativa ed a seguito di ricognizione di eventuali economie, compresi i residui dovuti ad utilizzazione parziale delle risorse destinate a straordinario, operano le dovute verifiche ed a seguito di esse, ricorrendone le condizioni, convengono sulla correttezza dell'ammontare e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

2. Le parti concordano:

a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che le risorse finanziarie variabili possono essere integrate dall'Ente previa valutazione della sussistenza dei previsti requisiti, dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio, fermo restando il rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;

b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;

c. che la ripartizione delle risorse finanziare rispetti il principio della corrispettività non potendosi, pertanto, erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. n. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs. n. 150/2009).

3. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

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;

e) in base ai principi dell'art. 18 del D. Lgs. n. 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione. Pertanto, nessun compenso destinato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi potrà essere corrisposto al lavoratore se non a conclusione del periodico processo di valutazione;

f) la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori sarà effettuata dai soggetti e secondo le modalità come autonomamente individuati dall'ente;

g) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito", fermo rimanendo che "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale".

4. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
5. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
6. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.
Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
• i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza;
• congedo ordinario;
• permessi sostitutivi delle festività soppresse;
• permessi per nascita di figli e lutto;
• permessi della Legge 104;
• permessi per donazione di sangue;
• congedo per maternità (obbligatoria);
• infortunio fino a 30 giorni.
7. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato partecipano eventualmente alla ripartizioni per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto per la categoria in cui sono stati collocati. Si deroga al periodo di prova quando il dipendente a tempo determinato abbia prestato servizio similare presso lo stesso Ente. Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno tre mesi continuativi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione.

Art 12 - Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione finalizzata:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.

3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Enti di formazione purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 13 – Compensi destinati a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

1. Si definisce disagio una modalità di prestazione lavorativa realmente ed effettivamente differenziata da quella degli altri lavoratori, che non caratterizzi in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, influenzata da particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali (articolazione dell'orario di lavoro non continuativo nel corso della giornata con spezzature e pause tra l'inizio e la fine della giornata lavorativa che comportino interruzione dell'attività, particolare articolazione dell'orario di lavoro) o da specifiche modalità e condizioni spaziali.
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa **sulla base delle disposizioni di cui alla parte economica del annuale del presente CCDI** previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative particolarmente disagiate e delle risorse all'interno del fondo di produttività.
3. Il disagio rappresenta una condizione di lavoro meno gravosa del rischio per cui la misura massima dell'indennità mensile di disagio dovrà essere di importo inferiore a quella prevista per l'indennità di rischio, pari ad € 30,00 mensili lorde.
4. In ragione di quanto sopra ed in applicazione di criteri di ragionevolezza si conviene che l'indennità di disagio sia fissata nella misura massima di € 29,00 mensili.
5. L'indennità di disagio potrà essere erogata nei soli giorni di effettiva prestazione lavorativa. Pertanto, l'importo della medesima dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc).
6. L'indennità sarà corrisposta a condizione che il disagio non sia compensato da altri istituti quale ad esempio il turno o la reperibilità.

Art. 14 - Indennità di Rischio

1. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio individuate dall'allegato "B" del D.P.R. n. 347/1983.
2. Danno titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:

1) Con sostanze chimiche e biologiche;

2) Con catrame – bitume – oli e loro derivati;

3) Con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta

e smaltimento;

4) Con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere;

5) Ad attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;

6) Ad attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione;

7) Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;

8) Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico.

2. La condizione del rischio non è collegata al profilo professionale attribuito al personale, ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti sono costretti ad operare. Esso, in quanto tale, può riguardare lavoratori di categoria e profilo diversi e può anche differenziarsi all'interno della medesima categoria e profilo.

3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa,**sulla base delle disposizioni di cui alla parte economica del annuale del presente CCDI** previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino condizioni di rischio.

4. L'indennità di rischio è corrisposta nella misura di € 30,00 mensili lorde, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

5. L'importo della medesima dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc).

Art. 15- Indennità di maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, formalmente incaricati con provvedimento di nomina quali agenti contabili, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. Pertanto, devono essere escluse sia le giornate di assenza o di non lavoro (sabato e domenica), ma anche le eventuali altre giornate in cui il dipendente in servizio non sia impegnato nel maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (importo minimo € 0,52 – importo massimo € 1,55), si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
- media mensile di valori maneggiati fino a € 1.000,00: indennità giornaliera di € 0,70 lordi;
- media mensile di valori maneggiati da € 1.000,01 a € 2.000: indennità giornaliera di € 0,90 lordi.
- media mensile di valori maneggiati superiore a € 2.000: indennità giornaliera di € 1,10 lordi.
4. L'indennità giornaliera maturata viene erogata sempre a consuntivo e su attestazione della posizione organizzativa del settore di appartenenza.

Art. 16 - Indennità per le specifiche responsabilità

1. L'art. 17 lett. f) del CCNL del 01.04.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006), prevede la corresponsione di una

indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle categorie B e C, nonché per compensare specifiche responsabilità affidate al personale della cat. D che non risulti incaricato di posizioni organizzative.

2. Relativamente al numero dei percettori, va rilevato come un'interpretazione corretta delle richiamate norme contrattuali imponga che questo compenso non possa essere riconosciuto indiscriminatamente a tutti i lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti esso deve essere soprattutto un'utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, d'incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti particolarmente significativi e qualificanti, individualmente assegnati con atto gestionale del Responsabile del **settore** ed a prescindere dalla responsabilità dell'unità organizzativa.
3. I criteri per l'individuazione delle specifiche responsabilità cui attribuire l'indennità prevista vengono di seguito precisati:
- destinatari del compenso sono i dipendenti comunali incaricati di specifiche responsabilità con atto formale, appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D, con esclusione del personale già incaricato della titolarità di posizioni organizzative;
- i dipendenti ai quali possono essere erogati i compensi per specifiche responsabilità sono coloro i quali, nell'ambito dei rispettivi settori di appartenenza, svolgono mansioni non ordinariamente ascrivibili alla categoria. Deve trattarsi di incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato. Non si ritiene, pertanto, sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui trattasi.
4. Gli incarichi sono di esclusiva competenza dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa, che attribuiscono i compiti con formale atto di nomina, e possono variare nel tempo in base alle effettive esigenze organizzative. La P.O. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
5. L'Ente propone annualmente il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità.
6. Il compenso è determinato in valori annui lordi sino ad un massimo di € 2.500,00 ed è graduato in relazione alle seguenti variabili:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
25 Punti	Complessità dei compiti assegnati (A)
9 Punti	Livello di autonomia (B)
9 Punti	Grado di responsabilità (C)
5 Punti	Valutazione complessiva dell'incarico di sostituzione del titolare di P.O. (D)

	Complessità dei compiti assegnati (A)

	VALUTAZIONE MASSIMA 25 punti La pesatura delle attività è effettuata, al fine di garantire, un'obiettiva valutazione, tenendo conto dei sotto indicati elementi: ▪ Grado complessità giuridica – tecnica – gestionale: basso-medio-alto (1- 3 –5) ▪ Professionalità necessaria per la gestione della struttura - esperienza: basso – medio – alto (1-3-5) ▪ Complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati: fino a due, basso – da tre a cinque, medio – da sei in, poi alto) (1-3-5) ▪ Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5) ▪ Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5)
Punti 1	**Basso**
Punti 3	**Medio**
Punti 5	**Alto**

Punti	**Livello di autonomia (B)**
1	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa.
5	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento delle attività definite.
9	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.

Punti	**Grado di responsabilità (C)**
1	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti **complessi, anche se ripetitivi**, che comportano un **rilievo esclusivamente interno all'ente** o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

5	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti **complessi, anche se ripetitivi,** che comportano un **rilievo esterno**, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e **rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).**
9	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire **procedimenti di rilievo esterno, trattandosi di incarichi complessi non ripetitivi**, che comportano un notevole impegno e diretti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e **rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).**

Punti	**Valutazione complessiva dell'incarico di sostituzione del titolare P.O. nell'arco dell'anno (D)**
Punti 1	Periodo di sostituzione da 1 a 14 gg.
Punti 3	Periodo di sostituzione da 15 a 30 gg.
Punti 5	Periodo di sostituzione da 31 a 90 gg.

7. Il punteggio collegato alla valutazione della fattispecie di cui alla lettera "D" viene attribuito se tale ipotesi è disciplinata dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi.
8. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata, mediante i criteri di cui al comma 6, dai Responsabili di P.O.
9. La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

a) determinazione del budget;

b) ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 2.500,00;

c) in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

10. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
11. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. n. 112/2008.
12. In applicazione del D.Lgs. n. 151/2001 (T.V. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

Art. 17 - Particolari responsabilità - art. 17 lett i) del CCNL 1.4.1999

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall' art. 17, comma 2, lett i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall' art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità finalizzata a compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e del personale in categoria D, non incaricato di posizione Organizzativa, derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile e anagrafe;
- ufficiale elettorale;
- responsabile del procedimento ufficio tributi;

b) i compiti di responsabilità affidati:

- agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
- agli archivisti informatici[1].

c) compensare le funzioni di:

- ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
- addetti ai servizi di protezione civile.

2. L'importo minimo del compenso è definito in € 200,00, mentre il massimo del compenso è definito in € 300,00 annui lordi.

3. L'indennità per particolari responsabilità non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 lett. f) del CCNL del 09.05.2006, fatta eccezione per l'ipotesi in cui si sia in presenza di una effettiva diversità del titolo in base alla quale le indennità di cui trattasi sono corrisposte.

4. L'indennità prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

5. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D. L. n. 112/2008.

6. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa, previa verifica da parte della stessa della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività.

7. In applicazione del D.Lgs. n. 151/2001 (T.V. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

---

[1] *Si considera "archivista informatico" il personale che, munito di una password individuale di accesso al sistema informatico preventivamente autorizzata, gestisce un archivio centralizzato dell'Amministrazione, intendendo per gestione l'attività di inserimento/ modifica/ cancellazione dati, escludendo, in tal senso, la sola attività di visualizzazione dei dati contenuti nell'archivio. Tali archivi informatici devono risultare censiti nel Documento Programmatico della Sicurezza, richiesto dalla vigente normativa sulla privacy.*

Art. 18 – Indennità di turno

1. Il Comune in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali può istituire turni giornalieri di lavoro. E' esclusa la turnazione qualora il servizio possa essere assicurato mediante particolari e diverse articolazioni di lavoro.

2. Il turno è l'attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni.

3. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere e devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuata in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.

4. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza della P.O.

5. L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicendato tra il personale turnista.

6. Ai fini della corresponsione dell'indennità prevista dall'art. 22 CCNL 14.9.200:

   a) Non possono essere considerati turni le prestazioni lavorative distribuite nell'arco dell'intera giornata (mattina e pomeriggio) con marginali modificazioni nelle prestazioni di lavoro;

   b) Il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere sostanzialmente equivalente a quello prestato in orario pomeridiano, assicurando l'avvicendamento;

   c) non è pertanto sufficiente una episodica o minoritaria prestazione lavorativa in un "turno" diverso dalla tipologia di lavoro ordinario;

7. L'assenza di rotazione del personale che opera sempre nello stesso arco temporale, pur in presenza di organizzazione di servizio in più turni, non determina l'erogazione dell'indennità.

8. Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.

9. L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

Art. 19 – Reperibilità

1. La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento individuate, spetta all'ente nella sua veste di datore di lavoro; in quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente.
2. La reperibilità è l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata, per esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali.
3. Il rientro in servizio determina la perdita dell'indennità di reperibilità e il pagamento dello

straordinario. Su richiesta del dipendente le ore di lavoro prestate possono essere compensate con equivalente recupero orario.
4. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell' arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio.
5. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese. L'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari (art. 23 CCNL 14.09.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 05.10.2001).
6. (cassato)

Art. 20 – Compensi per produttività

1. L'attribuzione di compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. Tali compensi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Peg o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.
3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori è effettuata nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente. Il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.
4. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

TITOLO IV - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 21 - Orario di servizio e di lavoro

1. Per Orario di servizio si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture e degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.

2. L'orario ordinario di lavoro per tutti i dipendenti è di norma di 36 ore settimanali, salvo diverso orario (part-time) ed è articolato, previa informazione con le organizzazioni sindacali, ai sensi delle norme vigenti, dai responsabili, nel rispetto delle disposizioni legislative al fine dell' armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze generali dell'utenza.
3. Come previsto dal CCNL 6.7.1995 la distribuzione dell'orario di lavoro deve essere improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere secondo le seguenti specificazioni:
- Orario flessibile: posticipare l'orario di inizio o anticipare l'orario di uscita o avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la massima compresenza del personale addetto alla medesima struttura;
- Orario plurisettimanale: programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orario di lavoro superiori o inferiori alle 36 ore settimanali.

4. In relazione alle esigenze di alcuni servizi l'ente può istituire turni giornalieri di lavoro con effettiva rotazione di tutto il personale assegnato al servizio in prestabilite articolazioni giornaliere.

5. In relazione a specifiche esigenze il dipendente, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare ulteriori forme flessibili dell' orario di lavoro.

Art. 22 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale.
3. Fermo restando il principio secondo il quale la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore, le prestazioni del lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono in alcun modo essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
4. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In proposito potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 1998 ridotta del 3%. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
5. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
6. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata in relazione alle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente. E' esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
7. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.
8. Per quanto non previsto dai contratti nazionali, si applica l'art 5 del D. Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 23 - 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, può istituirsi nell'ente la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine, si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
3. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato aziendalmente in sede di conferenza dei responsabili.
4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini

istituzionali previsti in bilancio.
5. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.
6. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
7. Con cadenza trimestrale sarà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
8. Il superamento delle ore sarà possibile se nel budget di Settore sussisterà la copertura finanziaria.

TITOLO V – VALUTAZIONE E PREMIALITA'

Art. 24 - Criteri generali delle metodologie di valutazione

1. Le parti concordano nel ritenere che il sistema di valutazione delle prestazioni è questione centrale nel processo di evoluzione del rapporto di gestione del personale e input imprescindibile per le Amministrazioni Locali. La politica di valutazione delle prestazioni dei dipendenti è dunque strategia fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi e della rispondenza del modo di lavorare alle prestazioni attese. Le finalità che si dovranno perseguire dovranno essere principalmente le seguenti:
- condurre i dipendenti a percepire la valutazione come momento di valorizzazione (e non di controllo) che, in qualità di strumento premiante, aiuta a favorire l'implementazione di un sistema meritocratico che vuole una correlazione diretta fra prestazione e retribuzione;
- consegnare agli Organi dell'Ente informazioni comparabili e verificabili in merito all'andamento dell'Ente;
- sviluppare in maniera positiva e innovativa l'offerta di servizi all'utenza.

Art. 25 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel quadriennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d."produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. n.150/2009, istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
d) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono quantificate annualmente in sede di sottoscrizione della ripartizione e utilizzazione del fondo. Le risorse sono assegnate sia alla performance organizzativa che a quella individuale e distribuite al personale sulla base delle valutazioni effettuate sia per la performance organizzativa che per la performance individuale.

Art. 26 – Informazione in merito al Sistema di valutazione

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi e

per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è adottato dalla Giunta Comunale.
2. Il sistema di valutazione per l'incentivazione del personale, al fine di rendere tale sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione, prevede che:

a) il sistema d'incentivazione del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi di performance tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale e contenuti nel Piano della Performance;

b) la Giunta definisca il Piano della Performance annuale (Piano degli obiettivi), di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;

c) la valutazione della prestazione individuale del personale assegnato alle p.o ,verrà effettuata dalla P.O. nella cui struttura il personale presta attività;

d) le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate dal valutatore al valutato. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della P.O.;

e) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;

f) la pesatura delle p.o viene effettuata dal nucleo di valutazione sull'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;

g) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati entro dieci giorni dalla ricezione della scheda.

Art. 27- Produttività Individuale e Collettiva – Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio

1. Tutti i lavoratori del Comune di Malfa, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di mesi 6 continuativi, hanno diritto di partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi e correlati al merito ed all'impegno individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati attraverso il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'ente.

2. Non ha diritto alla partecipazione il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

3. Il budget destinato annualmente alla produttività, ad esclusione delle risorse finanziate con il comma 2 e 5 dell'art. 15 CCNL 1.4.1999, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget individuale che va moltiplicato per il numero di dipendenti assegnati all'Area al fine di ottenere il budget di Area.

Art. 28 – Criteri per la progressione economica all'interno della categoria

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'articolo 62 del D. Lgs. n. 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di

lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. I criteri definiti nel CCNL sono vincolanti per l'ente.
3. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, non costituendo un "diritto" di tutti i "lavoratori", ad una quota limitata di dipendenti (art. 23 D. Lgs. n. 150/2009), in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione. Essa presuppone una valutazione seria e rigorosa, anche se "proporzionata" alla categoria di inquadramento, delle prestazioni e dei risultati del personale nel periodo annuale di riferimento.
4. L'ammontare delle risorse (stabili) da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti; in quest'ultimo caso il Dirigente o la P.O. del settore in cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione presso l' Ente di appartenenza del medesimo.
5. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione della prestazione per l'anno di fruizione della PEO pari almeno al 90% del punteggio conseguibile e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nell'anno di fruizione della PEO ed in quello precedente.
6. A tal fine il personale appartenente alla categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria. A parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri:

- Maggiore età.

7. La nuova posizione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

TITOLO V - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 29 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 30 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

Art. 31 - Personale in regime di part – time

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica il principio generale del riproporzionamento dello stesso in relazione alla durata della prestazione lavorativa.
2. Fanno eccezione al principio di cui al comma 1 i trattamenti accessori legati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché gli altri compensi comunque non collegati alla durata della prestazione lavorativa.

Art. 32 – Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 24 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato in servizio sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.

Art. 33 - Buono Pasto

1. I dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione di almeno 1,5 ore al pomeriggio, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, avranno diritto di usufruire di un buono pasto in sostituzione di idoneo servizio di mensa dell'importo di €.5,16.
2. L'Amministrazione, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, attribuirà al personale buoni-pasto sostitutivi.
3. Il valore del buono pasto potrà essere adeguato annualmente, secondo parametri ISTAT.
4. Il diritto al buono pasto matura mediante l'accertamento, tramite rilevazione automatizzata della presenza giornaliera e solo negli altri casi espressamente previsti nel presente CCDI.
5. I buoni pasto verranno consegnati mensilmente.

TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 34 – Linee di indirizzo

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

TITOLO VIII – PARI OPPORTUNITA'

Art. 35 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.

2. Sarà costituito a tal fine un Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) che avrà sede presso l'Ente.

3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non

dirigente). I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.

4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito indicati:

Propositivi su:

- *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;*
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.*

Consultivi, formulando pareri su:

- *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;*
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale,
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- *risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;*
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;*
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla

lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati raggiunti dal Comitato. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e presenterà una relazione annuale sull'attività svolta.

6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

TITOLO IX - NORME DI CHIUSURA

Art. 36 - Anticorruzione e trasparenza

1. In attuazione della legge n.190/2012, l'Ente adotta piani di azione anticorruzione e trasparenza; adegua, compatibilmente con i propri ordinamenti, tutti i necessari interventi che possano favorire la prevenzione ed il contrasto della corruzione e dell' illegalità nella pubblica amministrazione, dando pubblicità' sul sito istituzionale di tutti gli atti e i provvedimenti adottati, nonché per tutte le materie previste dalla norma e ne dà informazione periodica alle OO. SS. e alle RSU.

Art. 37 -Norma di salvaguardia

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati, in contrasto con quanto sottoscritto, perdono completa efficacia dalla data di sottoscrizione del presente contratto decentrato integrativo o nell'ipotesi di applicazione delle disposizioni di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. 165/2001.
3. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.