

# COMUNE DI CELENZA SUL TRIGNO

Prov. di CHIETI



**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'ADEGUAMENTO DEI VIGENTI CCDI RELATIVI AL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006/2009 AI PRINCIPI POSTI DALLE LEGGI DI RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO (ATTUAZIONE ART. 65 DEL D.LGS. 150/2009).**

## **Art. 1 – Oggetto del contratto**

1. Il presente contratto ha ad oggetto l'adeguamento dei vigenti contratti collettivi decentrati integrativi relativi al quadriennio normativo 2006/2009 (CCNL 11.4.2008), in attuazione a quanto stabilito dall'art.65, comma 4, del D.Lgs. 150/2009, ai principi posti dalle leggi di riforma del lavoro pubblico.

## **Art. 2 – Composizione delle delegazioni**

1. La composizione della delegazione di parte pubblica viene approvata con delibera della Giunta Comunale.
2. La composizione della delegazione di parte sindacale è formata dalla RSU e dalle OO.SS. territoriali.

## **Art. 3 – Ambito di applicazione ed efficacia**

1. Il contratto si applica a tutto il personale non dirigente.
2. Il contratto, pur formalmente riferibile al quadriennio normativo 1.1.2006 – 31.12.2009, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del CCNL 22.1.2004 conserva comunque la sua efficacia sino alla stipulazione del contratto successivo.
3. Gli effetti del contratto decorrono dall'1.1.2012.

## **Art. 4 – Disciplina generale connessa all'attività di contrattazione decentrata**

1. Al fine di assicurare una mirata programmazione degli interventi ed un razionale utilizzo dei fondi disponibili, specie nell'ottica di favorire l'affermazione di un modello organizzativo teso a conseguire una gestione delle risorse umane economica, efficiente, efficace e trasparente, si conviene che:
  - con riguardo all'attività negoziale, il presidente della delegazione di parte pubblica promuove tempestivamente il procedimento di contrattazione decentrata sia in occasione della stipulazione dei nuovi CCNL di comparto, sia qualora risulti necessario modificare od integrare il presente CCDI;
  - con riguardo all'attività negoziale economica annuale, il funzionario competente, nel mese di gennaio di ogni anno o entro 30 gg. dall'approvazione del bilancio di previsione, deve provvedere alla determinazione definitiva delle risorse decentrate relative all'esercizio corrente
  - il funzionario competente provvede anche alla determinazione provvisoria delle risorse decentrate relative all'esercizio successivo entro il mese di dicembre, con determinazione definitiva da adottare entro 30 gg. dall'approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio di riferimento;
  - entro 30 gg. dalla determinazione definitiva delle risorse decentrate il presidente della delegazione trattante convoca le rappresentanze sindacali per definire l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno di riferimento.
2. l'attività negoziale deve svilupparsi attraverso le seguenti fasi:
  - emanazione degli atti di indirizzo, nei confronti del presidente della delegazione trattante, da parte del competente organo politico dell'ente (di norma Giunta);
  - convocazione, da parte del presidente della delegazione trattante, delle rappresentanze sindacali per lo svolgimento dell'attività di contrattazione decentrata;
  - sigla dell'ipotesi di contratto decentrato da parte del presidente della delegazione trattante e delle rappresentanze sindacali;

*AS*      *AS*      *De*

- redazione, da parte del presidente della delegazione trattante, della relazione illustrativa ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001. Ai sensi dell'art.40-bis, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 la relazione illustrativa evidenzia, tra l'altro, gli effetti attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini;
  - redazione, da parte del funzionario competente, della relazione tecnico-finanziaria ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001;
  - certificazione delle succitate due relazioni, ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001, da parte del revisore dei conti;
  - adozione, da parte della Giunta, del provvedimento deliberativo con cui si autorizza il presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato siglato;
  - convocazione, da parte del presidente della delegazione trattante, delle rappresentanze sindacali per la stipulazione del contratto decentrato;
  - pubblicazione permanente sul sito istituzionale dell'ente degli atti previsti dall'art.40, comma 4, del D.Lgs. 165/2001;
  - invio all'ARAN ed al CNEL da parte del presidente della delegazione trattante, entro 5 giorni dalla stipulazione del contratto decentrato, degli atti previsti dall'art.40-bis, comma 5, del D.Lgs. 165/2001.
3. Ai sensi dell'art.40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. 165/2001, l'enti non può sottoscrivere contratti decentrati in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dai CCNL, o che disciplinano materie non espressamente demandate al livello negoziale decentrato, o che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale. Nei casi di violazione dei vincoli e limiti imposti dal CCNL o dalla legge le relative clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli artt.1339 e 1419, comma 2, del Codice Civile.
  4. è fatto divieto, inoltre, di stipulare CCDI economici annuali in contrasto con i contenuti del CCDI normativo nel tempo vigente. Ove ciò dovesse avvenire le clausole contrastanti, fermo restando quanto stabilito dal successivo art.34, comma 1, sono parimenti nulle e non possono essere applicate.
  5. La concreta attivazione degli istituti contrattuali la cui disciplina è demandata dal CCNL alla contrattazione decentrata, avviene sulla base dei criteri generali definiti nei successivi articoli del presente contratto.

#### **Art. 5 – Premi legati al merito e all'incremento della professionalità**

1. L'istituto, previsto dall'art.31, comma 3, del D.Lgs. 150/2009, trova applicazione per tutto il personale a tempo indeterminato, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, nonché per il personale a tempo determinato che abbia prestato servizio almeno per l'intero anno solare di riferimento.
2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto, determinato nel CCDI economico annuale, è attribuito secondo la disciplina contenuta nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. L'erogazione dei relativi compensi al personale va effettuata annualmente, nel mese di marzo, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

#### **Art. 6 – Progressione economica orizzontale**

1. In sede di CCDI economico annuale si procede, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire il numero delle nuove PEO attribuibili ex art.23 del D.Lgs. 150/2009 con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane.
2. L'attribuzione delle PEO avviene secondo la disciplina contenuta nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Il formale conferimento delle PEO, che ad ogni effetto decorre dal primo gennaio successivo all'anno in cui viene stipulato il relativo CCDI economico va operato, nel mese di marzo, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.



#### **Art. 7 – Attribuzione di incarichi e responsabilità**

1. Ai sensi dell'art.25 del D.Lgs. 150/2009, la professionalità sviluppata ed attestata dal Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.
2. L'istituto dei compensi per specifiche responsabilità, previsto dall'art.17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.7 del CCNL 9.5.2006, nonché dall'art.17, comma 2, lettera i), del CCNL 1.4.1999, come aggiunto dall'art.36, comma 2, del CCNL 22.1.2004, può trovare applicazione nei riguardi del personale ascritto alle categorie B-C-D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, a cui sia stata attribuita, con atto scritto, la responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi ai sensi dell'art.5 della legge n.241/1990, ovvero la responsabilità di specifici uffici od ambiti gestionali, ovvero la delega di alcune competenze comprese nelle funzioni di cui all'art.17, comma 1, lettere b) - d) - e) del D.Lgs. 165/2001.
3. A decorrere dall'1.1.2012, in considerazione di quanto previsto dall'art.20, comma 1, lettera e), del D.Lgs. 150/2009, non si possono attribuire incarichi e responsabilità al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100.
4. Qualora la suddetta valutazione minima non venga raggiunta da un dipendente che, alla data dell'1.1.2012, sia già assegnatario di incarichi e responsabilità, il Responsabile del Personale deve procedere tempestivamente alla relativa revoca.
5. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto, determinato nel CCDI economico annuale, è ripartito tra i vari settori dell'ente su proposta del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ed approvato in sede di contrattazione economica annuale ovvero, in mancanza, in proporzione al numero dei dipendenti di categoria B-C-D assegnato a ciascuna struttura, escludendo i titolari di posizione organizzativa.
6. La misura annua del compenso spettante agli incaricati è stabilita, con provvedimento del Responsabile del Personale, nel rispetto sia dei limiti fissati dal CCNL che dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei criteri generali definiti nel presente articolo e degli eventuali, ulteriori criteri di dettaglio, qualora individuati in sede di contrattazione decentrata.
7. Nel determinare la misura annua del compenso, che può essere riconosciuto solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità, il Responsabile del Personale dovrà, in particolare, considerare:
  - il livello oggettivo di complessità funzionale dell'incarico attribuito;
  - l'implicazione o meno dell'attività di coordinamento di personale;
  - il grado di capacità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente richiesto;
  - l'autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico;
  - l'assegnazione o meno della competenza ad adottare il provvedimento finale;
  - la rilevanza delle funzioni assegnate rispetto alla performance organizzativa dell'ente.
8. Il relativo compenso, che spetta limitatamente al periodo di attribuzione dell'incarico va erogato, in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale.
9. I compensi ex art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.1999, e quelli ex art.17, comma 2, lettera i), del CCNL 1.4.1999, al fine di evitare l'erogazione di più incentivi per l'espletamento delle medesime funzioni possono cumularsi, con provvedimento motivato del Responsabile del Personale, solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità del titolo in base al quale sono corrisposti.

#### **Art. 8 – Bonus annuale delle eccellenze**

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

#### **Art. 9 – Premio annuale per l'innovazione**

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

#### **Art. 10 – Premio di efficienza**

1. L'istituto, introdotto dall'art.27 del D.Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.



#### **Art. 11 – Indennità di turno**

1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera *d*), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.22 del CCNL 14.9.2000.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo al realizzarsi di tutte le condizioni richieste dal succitato art.22 del CCNL 14.9.2000 e, in particolare, solo per i periodi di effettiva prestazione resa in orario turnato.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai turni effettuati nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di turnazione predisposto dal competente Responsabile.

#### **Art. 12 – Indennità di rischio**

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

#### **Art. 13 – Indennità di reperibilità**

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera *d*), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.23 del CCNL 14.9.2000, può essere attivato dall'ente solo alle condizioni e con le tutele richieste dal medesimo art.23.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettiva collocazione in reperibilità del dipendente.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai periodi in reperibilità svolti nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di reperibilità predisposto dal competente Responsabile.

#### **Art. 14 – Indennità per maneggio valori**

1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera *d*), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.36 del CCNL 14.9.2000.
2. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.
3. La relativa indennità viene stabilita in € 1,00 al giorno, e compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori.
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di nomina ad agente contabile.



**Art. 15 – Indennità per orario ordinario di lavoro notturno o festivo notturno**

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

**Art. 16 – Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale**

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

**Art. 17 – Indennità di disagio**

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera e), del CCNL 1.4.1999, è applicabile solo nei confronti del personale iscritto alle categorie A-B-C, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.
2. La relativa indennità, che viene stabilita in € 30,00 mensili, si conviene debba essere erogata ai dipendenti chiamati a svolgere, in via ordinaria, un orario di lavoro caratterizzato da almeno tre periodi lavorativi (n.6 timbrature).
3. L'indennità compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività comportante disagio.
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente Responsabile in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni disagiate.

**Art. 18 – Incentivazione di specifiche prestazioni o risultati**

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera g), del CCNL 1.4.1999, riguarda la disciplina per l'utilizzo delle risorse finanziarie che, espresse disposizioni legislative, destinano all'incentivazione del personale che abbia reso specifiche prestazioni ovvero conseguito specifici risultati.
2. Si conviene che l'istituto, rappresentato principalmente dagli incentivi connessi alla progettazione, al recupero dell'evasione fiscale, all'attività di avvocatura ed ai risparmi di spesa derivanti dalle sponsorizzazioni, debba trovare compiuta disciplina in un apposito regolamento che, ogni ente, è tenuto ad adottare entro 180 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto.
3. Nel regolamento devono confluire tutte le eventuali previgenti discipline in modo da costituire, per le varie fattispecie incentivanti, un unico testo disciplinatorio coordinato ed aggiornato alla luce sia del presente contratto che dei più recenti interventi normativi e giurisprudenziali in materia.
4. Sino all'adozione del regolamento, si conviene che:
  - gli enti attualmente privi di qualunque disciplina non potranno erogare gli incentivi al personale;
  - gli enti dotati di una previgente disciplina potranno erogare gli incentivi al personale solo dopo aver verificato che, essa, risulti conforme ai contenuti sia del presente contratto che dei più recenti interventi normativi e giurisprudenziali in materia.
5. L'utilizzo delle risorse decentrate all'uopo disponibili, da destinare all'incentivazione del personale, va definito in sede di CCDI economico annuale.
6. L'erogazione degli incentivi a favore del personale è strettamente correlata alla effettiva realizzazione degli obiettivi stabiliti dalla legge.



7. I titolari di posizione organizzativa potranno accedere ai relativi benefici economici alle condizioni e nelle forme previste dal CCNL.
8. Le parti danno atto che, fin quando persisterà il tetto all'ammontare delle risorse decentrate introdotto dall'art.9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010, gli enti aderenti potranno erogare gli incentivi in parola nei limiti stabiliti dalla sentenza n.51/CONTR/11 del 4.10.2011 emessa dalla Corte dei Conti a sezioni riunite in sede di controllo.

#### **Art. 19 – Lavoro straordinario**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.
2. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario sono espressamente autorizzate dal Responsabile del personale.
3. Ai sensi dell'art.38, comma 3, del CCNL 14.9.2000, e tenuto conto anche di quanto previsto in materia dall'art.5, comma 3, del D.Lgs. 66/2003, il limite massimo annuo individuale di cui all'art.14, comma 4, del CCNL 1.4.1999 (n.180 ore) può essere elevato in sede di CCDI economico annuale, per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e con riguardo ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, a 250 ore annue.
4. L'ammontare complessivo delle risorse destinabili al finanziamento del lavoro straordinario va ripartito annualmente tra le varie Arce dell'ente e gestito dal Responsabile del Personale.
5. Le eventuali risorse specificamente accreditate all'ente al fine di fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, nonché quelle destinate a consentire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, sono parimenti attribuite alla gestione del Responsabile del Personale che provvede anche alle relative autorizzazioni.
6. Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, e quello prestato in occasione di consultazioni elettorali non concorre, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del CCNL 14.9.2000, ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999.
7. I compensi per lavoro straordinario, ad eccezione di quello elettorale, vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal Responsabile del Personale.
8. I compensi per lavoro straordinario elettorale sono liquidati, a conclusione di tutti gli adempimenti previsti nel provvedimento di autorizzazione, sulla base del provvedimento medesimo e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio.

#### **Art. 20 – Banca delle ore**

1. Al fine di consentire al personale di fruire, a richiesta, di permessi compensativi in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese a seguito di espressa autorizzazione del Responsabile del Personale, è istituita la banca delle ore.
2. Il limite complessivo annuo fruibile da ciascun lavoratore a titolo di permesso compensativo è fissato in 36 ore.
3. La fruizione va assicurata dal lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del Responsabile del Personale.

#### **Art. 21 – Sviluppo delle attività formative**

1. Gli enti promuovono e favoriscono forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale.
2. L'attività formativa è finalizzata a garantire che ciascun lavoratore acquisisca le specifiche attitudini culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito delle strutture cui è assegnato, ed a fronteggiare i processi di riordinamento istituzionale e di ristrutturazione organizzativa.
3. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno perciò assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità, per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.



- In coerenza con i principi sopra enunciati l'ente, nel dare concreta applicazione all'art. 19, comma 14, della legge 448/2001, recante disposizioni in materia di alta formazione del personale delle pubbliche amministrazioni, nonché della circolare n.12/2011 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 7.10.2011, favorisce la partecipazione dei propri dipendenti a corsi di laurea organizzati con l'impiego prevalente delle metodologie di formazione a distanza.
4. Al perseguimento delle suddette finalità vengono destinate, annualmente, le risorse di bilancio che il CCNL e la legge consentono.
  5. Le risorse destinate allo sviluppo delle attività formative e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del CCNL 1.4.1999, al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
  6. L'utilizzo delle risorse disponibili viene definito annualmente, mediante la predisposizione del piano annuale di formazione del personale previsto dall'art.7-bis del D.Lgs. 165/2001.

#### **Art. 22 – Ambiente di lavoro**

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

#### **Art. 23 – Innovazione degli assetti organizzativi**

1. L'evoluzione normativa, lo sviluppo tecnologico e l'applicazione del principio di sussidiarietà nell'erogazione dei servizi, possono richiedere anche l'adeguamento dell'assetto organizzativo dell'ente e la reingegnerizzazione dei procedimenti utilizzati.
2. Ritenendo che l'attuazione degli interventi di razionalizzazione delle procedure, revisione organizzativa ed innovazione tecnologica si ripercuota sensibilmente sulla qualità del lavoro e le singole professionalità, ingenerando disorientamento nel personale chiamato ad espletare nuovi compiti per i quali non possiede una specifica preparazione, si conviene di governare detti processi attraverso:
  - la valorizzazione delle potenzialità attitudinali del personale dell'ente;
  - la razionale individuazione delle figure professionali da assegnare alle strutture organizzative nelle varie posizioni di lavoro;
3. Le rappresentanze sindacali vanno preventivamente informate in ordine agli interventi da attuare.

#### **Art. 24 – Pari opportunità**

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a perseguire una reale parità tra uomini e donne è istituito, ai sensi dell'art.57 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art.21 della legge 183/2010, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.
2. La disciplina per la costituzione, la durata ed il funzionamento del CUG, così come le sue competenze ed i rapporti con il consigliere di parità, sono regolate dalla legge e dalle linee guida contenute nella direttiva emanata il 4.3.2011 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.
3. Il CUG opera in collaborazione con il nucleo di valutazione per migliorare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la performance organizzativa e individuale.

4. Ciascun ente è tenuto ad adottare, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, il piano triennale di azioni positive e cura l'attivazione, sul proprio sito web, di un'apposita area dedicata alle attività del CUG.
5. In particolare il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'ente, riferita all'anno precedente, concernente l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro.
6. Tale relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente.

#### **Art. 25 – Politiche dell'orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio, che a sua volta va inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza. L'orario di apertura al pubblico, infine, rappresenta il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.
2. L'articolazione degli orari di cui al precedente comma 1, definita dal competente funzionario dell'ente nel rispetto delle specifiche disposizioni contrattuali, specie in materia di relazioni sindacali, e della legge, con particolare riferimento ai contenuti del D.Lgs. 66/2003 e successive modificazioni, va informata ai seguenti criteri generali:
  - ottimizzazione delle risorse umane;
  - miglioramento della qualità delle prestazioni;
  - coerenza con i carichi individuali di lavoro;
  - ampliamento della fruibilità dei servizi a favore degli utenti;
  - miglioramento dei rapporti funzionali con gli altri uffici pubblici;
  - riduzione progressiva del ricorso al lavoro straordinario;
  - prestazione individuale distribuita, di norma, in un arco massimo giornaliero di 10 ore;
  - sospensione della prestazione lavorativa nei giorni di rientro pomeridiano, al fine di costituire il necessario recupero psicofisico del personale, non inferiore a 30 minuti;
  - utilizzo, anche combinato, delle diverse modalità organizzative ed istituti contrattuali in materia di gestione delle politiche degli orari (flessibilità, turnazione, programmazione plurisettimanale, ecc.);
  - attenta valutazione di specifiche richieste espresse da singoli dipendenti per apprezzabili motivazioni opportunamente documentate tese ad ottenere forme flessibili e differenziate, anche temporanee, dell'orario di lavoro. In tale valutazione va data, in ogni caso, priorità ai lavoratori in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, alle lavoratrici madri con figli in tenera età nonché, in coerenza con quanto disposto dall'art.21 del presente contratto, ai dipendenti impegnati in attività formative e di studio finalizzate, in particolare, alle iniziative di alta formazione di cui all'art. 19, comma 14, della legge 448/2001. A tali richieste, che vanno formulate dal personale in modo da renderle conciliabili con le esigenze organizzative e di servizio, il Responsabile del Personale deve dare riscontro nel termine di 15 giorni dall'acquisizione della relativa istanza al protocollo. L'eventuale diniego, ovvero la parziale accettazione, vanno adeguamenti motivati.
3. Il rispetto dell'orario di lavoro costituisce un obbligo per tutto il personale dell'ente, e va accertato mediante forme di controllo obiettivo, di tipo automatizzato.
4. Al personale adibito a regimi di orario articolato in turni o secondo una programmazione plurisettimanale è applicabile, ai sensi dell'art.22 del CCNL 1.4.1999, una riduzione dell'orario stesso fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'attuazione del presente comma devono essere fronteggiati con una proporzionale decurtazione del fondo per il lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
5. Con riguardo al personale educativo degli asili nido incardinato nei ruoli organici comunali si conviene che le eventuali attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, le cui modalità attuative sono definite presso ciascun ente previa concertazione sindacale, possono essere incentivate in sede di CCDI economico annuale.





#### **Art. 26 – Gestione delle eccedenze di personale**

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'ente è operata con l'osservanza delle procedure, e nel rispetto dei tempi, previsti dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art. 34 del decreto stesso.

#### **Art. 27 – Lavoro temporaneo**

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

#### **Art. 28 - Contratto di formazione e lavoro**

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

#### **Art. 29 – Rapporto di lavoro a tempo parziale**

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

#### **Art. 30 – Inquadramento retributivo del personale trasferito**

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

#### **Art. 31 – Altre materie demandate alla contrattazione decentrata**

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

#### **Art. 32 – Assemblee**

1. Nel rispetto del limite massimo delle 12 ore, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL e del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, comunicano almeno 3 giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.
2. L'assemblea può interessare la generalità dei dipendenti; singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche e profili professionali; dipendenti appartenenti ad una singola sigla sindacale.
3. L'Amministrazione fornisce idonei locali per lo svolgimento delle riunioni.
4. Il personale che opera fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento sia per l'andata sia per il ritorno.

#### **Art. 33 – Regolamentazione del diritto di sciopero**

1. In attuazione dell'accordo collettivo nazionale recante norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali, sottoscritto il 19.9.2002, i contingenti di personale che debbono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali sono



individuati in ciascun ente, con riguardo ai soli servizi erogati in gestione diretta, mediante un apposito protocollo d'intesa definito contestualmente alla fase di negoziazione sindacale del primo CCDI economico annuale successivo alla stipulazione del presente contratto.

2. Il suddetto protocollo d'intesa, che dovrà comunque recepire i contenuti disciplinatori del presente articolo, ai sensi dell'art.2, comma 4, della legge 146/1990 va trasmesso da ogni ente alla Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali.
3. Il Responsabile del Personale, in occasione di ogni sciopero, individua i nominativi del personale destinato ad assicurare i servizi minimi essenziali individuati ai sensi del precedente comma 1 ricorrendo, ove possibile, al criterio della rotazione.
4. I nominativi sono comunicati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, alle rappresentanze sindacali aziendali ed ai singoli dipendenti interessati.
5. Entro 24 ore dalla ricezione della predetta comunicazione il personale individuato ha il diritto di esprimere la propria volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione.
6. Qualora il Responsabile del Personale rinvenga la possibilità di accogliere la richiesta di sostituzione, comunica tempestivamente i nuovi nominativi del personale esonerato dall'effettuazione dello sciopero ai soggetti di cui al precedente comma 4.
7. Il giorno stesso dello sciopero il Responsabile del Personale comunica all'Ufficio Personale i nominativi dei dipendenti che vi hanno aderito, ai fini sia della relativa trattenuta retributiva che della prescritta comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.
8. Per quanto non previsto dal presente articolo, ed in particolare per quel che concerne le modalità di effettuazione degli scioperi e le procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, si fa rinvio ai contenuti del succitato accordo 19.9.2002 ed alle altre disposizioni in materia recate dalla legge 146/1990, come modificata ed integrata dalla legge 83/2000.

#### **Art. 34 – Clausole finali**

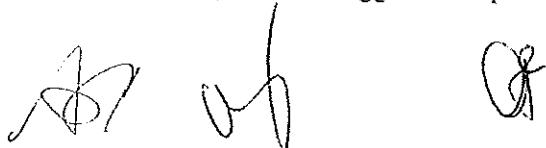
1. Ai fini di rafforzare l'osservanza dei contenuti del presente contratto, specie con riferimento ai termini entro cui i funzionari debbono assicurare le funzioni di rispettiva competenza, il presidente della delegazione di parte pubblica raccoglie eventuali segnalazioni in ordine a ritardi, inadempienze, violazioni o difformi applicazioni e le trasmette sia al nucleo di valutazione che al revisore dei conti dell'ente per le valutazioni ed iniziative ricentranti nelle loro attribuzioni.
2. In relazione a quanto stabilito dall'art.4, comma 4, del CCNL 22.1.2004 si conviene che, con cadenza annuale, le parti si riuniscano, su convocazione disposta dal presidente della delegazione trattante, per verificare lo stato di attuazione del presente contratto. Nell'occasione potranno essere formulate e raccolte eventuali proposte volte a contemperare l'esigenza di incrementare il livello quali-quantitativo dei servizi erogati ai cittadini, con l'interesse al miglioramento delle condizioni lavorative ed alla crescita professionale del personale.
3. Le parti, di comune accordo, possono riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro contrattuale e legislativo di riferimento, rispetto alle materie e clausole definite nel presente contratto.

#### **Art. 35 – Interpretazione autentica dei contratti collettivi decentrati integrativi**

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

#### **Art. 36 – Clausola di rinvio**

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



Contratto siglato il 23/agosto/2012

Contratto stipulato il 5/novembre/2012 a seguito di deliberazione di G.C. n. 48 del 17/10/2012

**LE DELEGAZIONI TRATTANTI:**

1. Delegazione di parte pubblica:

- Il Presidente - dott. Aldo D'AMBROSIO

*Aldo D'ambrosio*

2. Delegazione di parte sindacale :

- R.S.U.

Rag. Cristina DI NUNZIO

*Cristina Di Nunzio*



Organizzazione sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

C.G.I.L. FP : ASSENTE

- C.I.S.L. - FPS : Gabriele MARTELLI

*Gabriele Martelli*

- U.I.L. FLP: ASSENTE

- DICCAP ("Snalco – Fenal – Sulpm"): ASSENTE