

COMUNE DI TUORO SUL TRASIMENO

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente degli enti locali per gli anni 2013/2015

A seguito del parere favorevole espresso in data 20.03.2014 con verbale n. 6 dall'Organo di Revisione Economico-Finanziaria sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 28 del 01.04.2014 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

In data nove aprile duemilaquattordici, alle ore nove e trenta si è riunita la

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

Presidente – Raniero Belardinelli

Membro – Norma Bennati

Membro – Gianluca Brutti

Membro – Claudio Battaglini

e la Delegazione di parte sindacale, composta da:

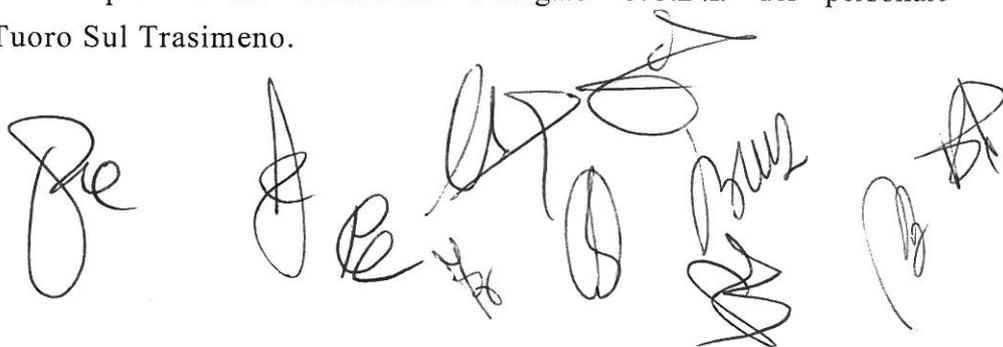
Rappresentanti territoriali OO. SS.:

- Federico Armati (CGIL)
- Speranzini Massimiliano (CISL)
- Francesco Ciurnella (UIL)

R.S.U.:

- Isolina Bianconi
- Maria Luisa Borrini
- Giacomo Bracchini
- Enzo Tattanelli

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

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures are varied in style, some appearing as simple initials or names, while others are more elaborate and stylized. They represent the signatures of the representatives mentioned in the text above.

Titolo I

Disposizioni generali

Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali.", richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:

- miglioramento della funzionalità dei servizi;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

3. Le parti convengono sulla necessità di adoperarsi affinché la gestione dei servizi permanga all'interno dell'Ente.



Art. 1

Regolamento sul diritto di sciopero e sui servizi minimi essenziali

A tal fine si applica la legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché l'accordo C.C.N.Q. sottoscritto il 19.09.2002 in merito ai servizi pubblici essenziali che all'interno di questo Ente vengono individuati in:

- 1 addetto geometra;
- 1 addetto alla polizia municipale;
- 1 addetto ai servizi demografici.

Art. 2

Contingenti di personale

I Responsabili del funzionamento dei singoli servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione tra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente articolo tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

Sono esclusi dall'obbligo della rotazione e della prestazione lavorativa i componenti della R.S.U. Aziendale.

I nominativi saranno comunicati, a cura del responsabile dell'ufficio o del servizio, almeno 5 giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, alle RSU, alle OO.SS. di Ente ed ai singoli interessati.

Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso questa sia possibile.

In occasione di sciopero che interessi esclusivamente l'Ente, l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso sia attraverso la stampa locale che con altri mezzi ritenuti adeguati.

L'Amministrazione procede alla sostituzione allorché vi sia personale disposto a sostituire il dipendente che vuole aderire allo sciopero e purché si tratti della stessa figura professionale.

L'orario di lavoro del personale contingentato deve coincidere, per i servizi in cui è previsto un particolare orario di apertura al pubblico, con tale orario.

I servizi per i quali non è previsto l'Istituto della reperibilità non possono essere garantiti con il ricorso all'Istituto medesimo.

Qualora per un servizio venga introdotto in sede di contrattazione l'Istituto della reperibilità, la stessa verrà estesa ai servizi pubblici essenziali ed in caso di sciopero il contingente stabilito funzionerà in reperibilità.



Art. 3

Modalità di effettuazione degli scioperi

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero sono tenute a darne comunicazione all'Ente con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando la durata dell'astensione dal lavoro. Della eventuale revoca deve essere data immediata comunicazione.

Art. 4

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Tuoro Sul Trasimeno e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. Il presente contratto ha validità per gli anni 2013 – 2015 e comunque è automaticamente prorogato fino alla firma del successivo CCDI.

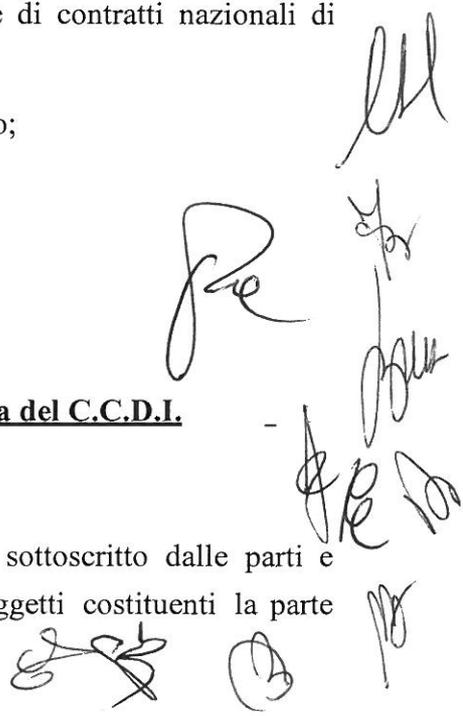
5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovuti alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 5

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:



a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 6

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

- “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. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. (art. 40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001).
- Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.
- Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II

Il sistema delle relazioni sindacali



Art. 7

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazioni. Le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione

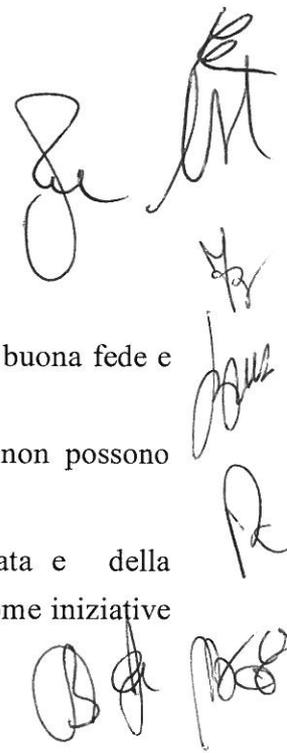
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

4. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. d)-e)-f) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.

Art. 8

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

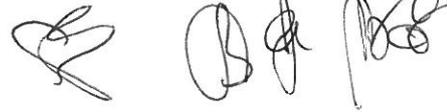


1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

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. 9



Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Avuto presente quanto disposto dall'art. 40 del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 e s.m.i. , sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'art. 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 , la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'art. 2 , comma 1, lettera c) della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.

Per l'elencazione delle materie oggetto di contrattazione si rinvia quindi alle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale vigente nel tempo armonizzata dalle specifiche norme di legge.

In particolare le attuali materie oggetto di contrattazione ai sensi delle disposizioni dei vigenti C.C.N.L. coordinate con il D.Lgs. 150/2009 sono le seguenti:

- criteri di destinazione delle risorse decentrate;
- criteri, fattispecie, valori e procedimento per le indennità;
- criteri di valutazione per le progressioni orizzontali;
- criteri generali per l'applicazione delle premialità.

Sono inoltre materie di contrattazione decentrata, ai sensi delle disposizioni del vigente C.C.N.L., le seguenti:

- programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione e aggiornamento professionale;
- linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- pari opportunità;
- criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

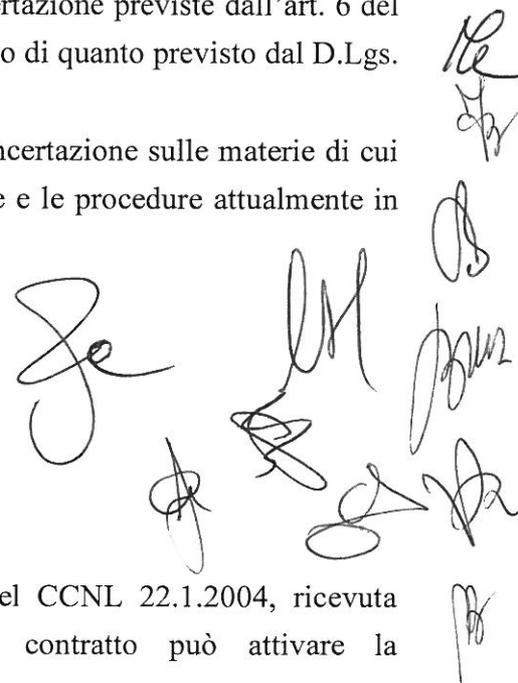
2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009.

3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 10

Modalità di concertazione

. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la



concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.

2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.

3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.

4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 11

Informazione

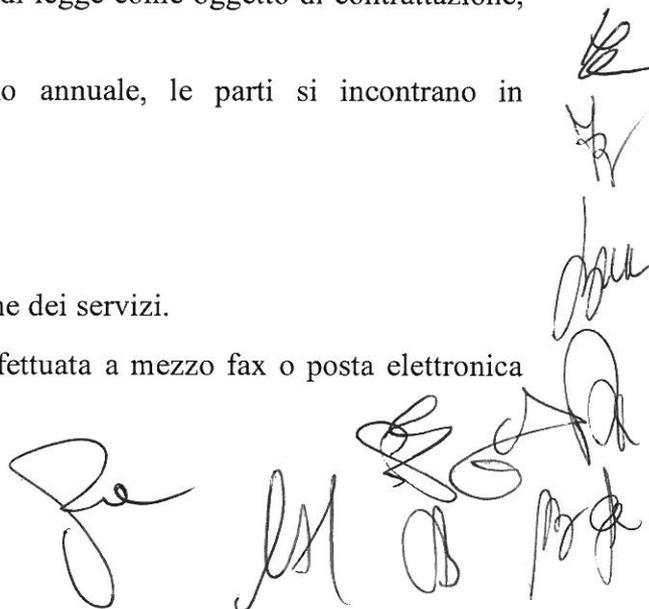
1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.

3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

- a. linee di organizzazione dei servizi;
- b. innovazione tecnologica degli stessi;
- c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

4. Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals, possibly representing the parties mentioned in the text.

Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.

TITOLO III

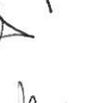
Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 13

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata con rilevazione automatica delle presenze, attraverso la timbratura di apposito codice dedicato. Le ore effettuate saranno decurtate dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

Art. 14



Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, 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. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

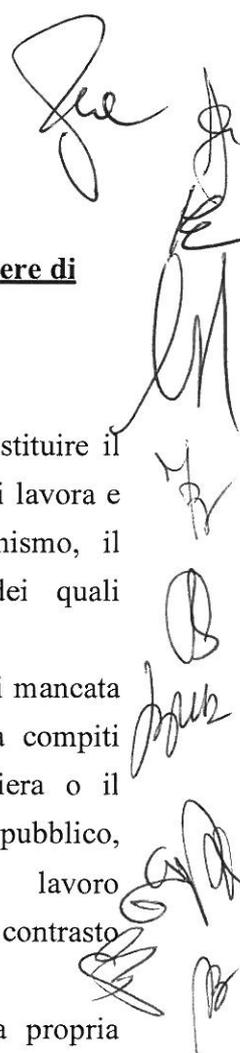
TITOLO IV

Forme di partecipazione

Art. 15

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

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il "Comitato tecnico 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, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria



attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

TITOLO V

Disposizioni diverse

Art. 16

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali .
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno 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 degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro- correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 17



Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente, destina apposite risorse dedicate nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - a. corsi di formazione professionale per il personale neoassunto;
 - b. corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
 - c. corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
 - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
 - favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
 - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 626/94 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
 - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, spettano tutti gli istituti giuridici ed economici previsti dalla normativa vigente .

La presente previsione sarà attuata mediante la stesura di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento inerenti i compiti e le funzioni del proprio profilo professionale, cui ha partecipato con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale rilasciato dall'Ente formatore.

Art 18

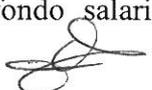
Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

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

Art 19

Disciplina del lavoro straordinario

1. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Gennaio il budget orario dei vari settori e a darne tempestiva comunicazione anche alle RSU, ciò nel rispetto dei limiti orari e di spesa previsti dalla legge e dal CCNL.
2. Ribadendo che il lavoro straordinario dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti e per eventi eccezionali, le parti si incontreranno almeno due volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio di riferimento e dovrà essere debitamente motivata.
4. Lo stesso responsabile, consapevole delle risorse disponibili, diviene garante della liquidazione della prestazione svolta.
5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato.
6. Al personale chiamato a svolgere il lavoro straordinario, se effettuato come prolungamento orario, compete la mensa o il buono pasto.
7. La prestazione di lavoro, comunque, saranno sottoposte ai vincoli di cui al D.Lgs. 66/2003 .
8. Tale risparmio e l'eventuale importo non erogato a tale titolo, confluirà nel fondo salario accessorio.



9. La liquidazione dei compensi per lavoro straordinario regolarmente autorizzato avverrà di norma mensilmente.

Art. 20

Banca delle ore

1. Relativamente alla Banca delle ore si applica il disposto di cui all'art. 38-bis del CCNL del 14 settembre 2000, in base al quale è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore in cui confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
2. Le parti si impegnano a condurre verifiche periodiche sulla gestione della Banca delle ore.

TITOLO VI

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 21

Ammontare del fondo di cui all'art. 31 C.C.N.L. 22/01/2004

1. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art. 31 del C.C.N.L. 22/01/2004 e smi.
2. La costituzione del fondo complessivo viene quantificata annualmente con determinazione del responsabile del servizio competente distinguendo la parte relativa alle risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili.

Art. 22

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate e disciplina del loro utilizzo generale

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. e) del C.C.N.L. dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B, e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lettera c) dello stesso C.C.N.L. spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.



3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

4. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);

5. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:

| | Attività professionale svolta | n. addetti |
|--|---|------------|
| | | |
| | Personale tenuto a prestazioni di lavoro in più sedi lavorative | |
| | TOTALE | |

6. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad un importo mensile lordo di 30,00 € lordi;

7. Tale importo è erogato a consuntivo nel mese di febbraio di ogni anno in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio nel periodo dell'anno durante il quale viene svolta l'attività disagiata come sopra individuata; lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'individuazione del dipendente cui spetta l'indennità in oggetto sarà effettuata, nel rispetto di quanto previsto in questo stesso articolo, dai singoli responsabili di area.

Art. 23

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00.

Art. 24

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio e disciplina del loro utilizzo generale

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, gli enti individuano in sede di contrattazione integrativa decentrata le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente, attraverso i documenti di valutazione dei rischi, così come predisposti dal RSPP.

Ai dipendenti che svolgono le prestazioni suddette, competono, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad euro 30,00 lordi mensili (art. 42 CCNL 22.01.2004);

Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui trattasi, sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti una continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc. utilizzati quale strumento per l'esecuzione di specifiche lavorazioni;
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc. anche non permanenti;
- Esposizione ad immissione in atmosfera atte a determinare lesioni o comunque pregiudizi alla salute;
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- Esposizione a rischio di usura psicofisica particolarmente intensa;
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai singoli responsabili di Area.

Art. 25

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a

servizi essenziali;

- b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento del salario accessorio a consuntivo nel mese di febbraio.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non é corrisposta.

4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità :

| Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità | n. addetti | |
|--|------------|--|
| Servizio di stato civile | 2 | |
| | | |

Art. 26

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).
2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato).
3. L'indennità è calcolata e liquidata a consuntivo nel mese di febbraio dell'anno successivo rispetto all'anno di riferimento e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.
4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ed un massimo di €. 1,55 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000, diversamente tali regolamenti adeguano

le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;

5. Tale indennità fissata per un importo pari a € 1,55 per i giorni effettivamente lavorati:

| Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa | | Indennità individuale giornaliera |
|---|--|-----------------------------------|
| Economato | | € 1,55 |
| Demografici | | € 1,00 |
| Vigilanza | | € 1,00 |

Art. 27

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, viene corrisposta in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000.
2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile.

Art. 28

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. 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. 112/2008.
4. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità.
5. Le suddette responsabilità devono essere attribuite con provvedimento scritto del Responsabile di

Posizione Organizzativa tenendo in debita considerazione il funzionigramma dell'Ente;
6. Dell'atto di individuazione e assegnazione delle funzioni di cui al presente articolo, viene data comunicazione al Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane, per i provvedimenti conseguenti;

7. I criteri per l'attribuzione di specifiche responsabilità sono i seguenti:

per le categorie "B" e "C":

- a) personale incaricato di responsabilità di coordinamento attività di altro personale interno;
- b) personale incaricato di responsabilità di coordinamento attività di altro personale esterno;
- c) personale incaricato come referente che opera in caso di assenza del responsabile di area;
- d) personale incaricato di un procedimento reputato di maggior rilievo e/o più elevato grado di complessità;
- e) personale incaricato di più procedimenti reputati di maggior rilievo e/o più elevato grado di complessità.

Possono essere assegnati anche più di un criterio.

Pesatura dei criteri:

- a) euro 800; b) euro 1.000; c) euro 500; d) euro 1.000; e) euro 1.500.

per le categorie "D":

- a) personale incaricato di procedimenti che afferiscono a competenze all'interno di più servizi dell'Ente;

Pesatura del criterio:

- a) euro 500.

8. L'attribuzione della presente indennità deve essere preceduta da un confronto con le parti sindacali.

Art. 29

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

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, cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima di € 300 annuali.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli di seguito indicati:

Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale, responsabile dei tributi; responsabilità affidate agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

4. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata il 30 aprile dell'anno successivo

rispetto all'anno di riferimento.

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. 112/2008.

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

Art. 30

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge devono essere indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lettera k) del C.C.N.L. 01.04.1999.

Tali risorse vengono ripartite sulla base delle previsioni di legge e regolamentari che ne giustificano l'erogazione.

Art. 31

Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 92 del D.Lgs. 163/2006

La ripartizione delle risorse di cui all'art. 92 del D.Lgs. 163/2006 è disposta secondo quanto previsto con apposito Regolamento approvato con deliberazione G.C. n. 12 del 31.01.2006.

Art. 32

Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria

Le parti si riservano di individuare le procedure e le modalità in sede di trattativa.

Art. 33

Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni, o per servizi in convenzione

Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.01.2004.

Art. 34



Utilizzo risparmi di gestione

In relazione ai processi di cui al comma 4 dell'art. 16 del D.L. 06.07.2011 le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate, qualora il loro inserimento sia consentito nel rispetto dei limiti di spesa del personale e del patto di stabilità, sono utilizzate nell'importo del 50% per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione di premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Art. 35

Disposizione finale

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 integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

Tuoro sul Trasimeno li, 9 Aprile 2014

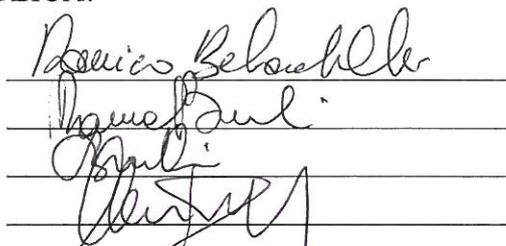
DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Presidente – Raniero Belardinelli

Membro – Norma Bennati

Membro – Gianluca Brutti

Membro – Claudio Battaglini

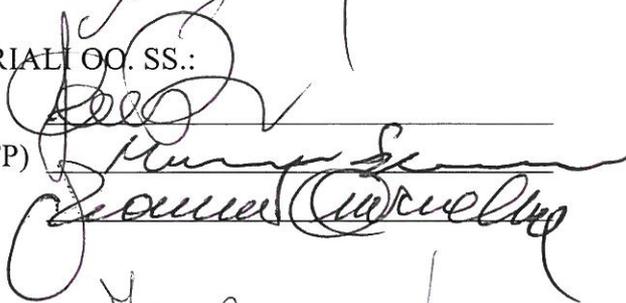


RAPPRESENTANTI TERRITORIALI OO. SS.:

Federico Armati (FP-CGIL)

Speranzini Massimiliano (CISL-FP)

Francesco Ciurnella (UIL-FPL)



R.S.U. DELL'ENTE

Isolida Bianconi

Maria Luisa Borrini

Giacomo Bracchini

Enzo Tattanelli

