



COMUNE DI POSTIGLIONE

Provincia di Salerno

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte economica anno 2017

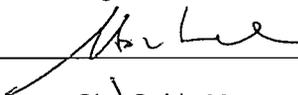
In data 27/12/2017, alle ore 17:30, presso la sede comunale, Ufficio di Segreteria, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale ed a conclusione dell'iter di contrattazione, preso atto del parere del Revisore dei Conti reso con verbale n. 28/2017 prot. n. 3812/2017 e della deliberazione di G.M. n. 104/2017, dichiarata immediatamente eseguibile di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI, sottoscrivono il presente CCDI parte normativa 2017/2019 e parte economica per l'anno 2017 ed approvano la bozza del regolamento per la ripartizione degli incentivi per le funzioni tecniche.

Delegazione trattante di parte pubblica:

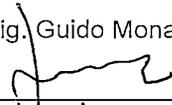
dott.ssa Paola Aliberti Segretario Comunale - Presidente
dott. Giovanni Costantino - Componente
arch. Vincenzo Capasso - Componente

Delegazione trattante di parte sindacale:

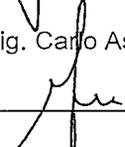
CGIL Sig. Gerardo Tortorella

Firma 

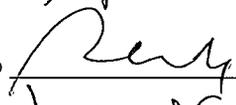
CISL Sig. Guido Monaco

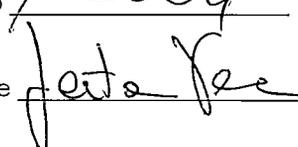
Firma 

UIL Sig. Carlo Astone

Firma 

RSU:

Giorgio Turco 

Gaetano Vece 

COMUNE DI POSTIGLIONE
27 DICEMBRE 2017 ORE 17:30

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2017

La parte pubblica comunica che il fondo contrattabile per l'anno 2017 ammonta ad € 22.300,11.
Le parti concordano di finanziare gli istituti contrattuali appresso elencati:

| | |
|---------------------------------------|----------------|
| Istituti finanziati: | |
| Indennità di rischio cat. A | € 360*2 720,00 |
| Indennità di disagio cat. A | € 460*2 920,00 |
| Indennità di disagio cat. B | € 330*2 660,00 |
| Indennità specifiche responsabilità | € 12.000,00 |
| Indennità di reperibilità | € 1.000,00 |
| Produttività individuale e collettiva | € 7.000,11 |

Firm.to: dott.ssa Paola Aliberti
Firm.to: Gerardo Tortorella
Firm.to: Guido Monaco
Firm.to: Carlo Astone
Firm.to: Giorgio Turco
Firm.to: Gaetano Vece

Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

del personale dipendente del Comune di Postiglione

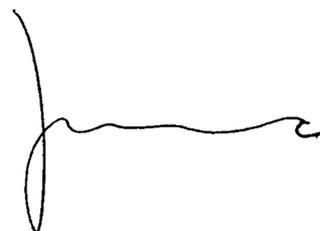
Parte normativa 2017/2019 e parte economica anno 2017

CISL FP

CGIL FP

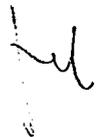
UIL-FPC











Titolo I
Disposizioni generali

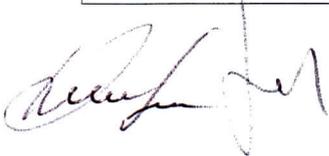
Art. 1
Premessa

1. Le parti 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.

Art. 2
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo Aziendale (CDIA) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato anche ai sensi dell'art. 1 c. 557 L. 311/2004) a tempo pieno o parziale, nonché per il personale utilizzato a tempo parziale, per funzioni e servizi in convenzione.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo per la parte economica ha validità per l'anno 2017, per la parte normativa ha durata triennale.
4. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
- a) specifiche disposizioni del CCNL;
 - b) ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c) volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3
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, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Si dà atto che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione; in ogni caso:

- a) le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) 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;
- c) 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. 5

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.

3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura delle amministrazioni e le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

4. 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 posta elettronica.

Art. 6

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 le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati tempi fissati dalla vigente normativa legislativa e contrattuale in materia.

Art 7

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. n. 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire 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, 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. n. 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. ed 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 III

Disposizioni diverse

Art. 8

Diritto allo studio

1. L'Amministrazione si impegna a favorire le condizioni che consentono di utilizzare le 150 ore di permessi retribuiti, nonché i congedi non retribuiti per la formazione, attraverso il riconoscimento di flessibilità di orario individuali compatibili con le esigenze di servizio.



2. Il personale interessato al godimento dei permessi per l'esercizio del diritto allo studio deve dare formale comunicazione, al dirigente del Settore di appartenenza, della necessità di usufruire dei permessi almeno tre giorni prima dell'effettivo godimento al fine di consentire l'adozione di idonee misure organizzative per assicurare la regolarità del servizio.
3. Per quanto qui non previsto si rinvia alla disciplina contrattuale vigente.

Art. 9
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 normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

Art. 10
Ticket mensa

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in ottemperanza alle disposizioni contrattuali, sulla base delle proprie capacità di bilancio si impegna a prevedere il servizio di mensa aziendale al proprio personale assunto con contratto a tempo indeterminato, determinato e/o part-time.
2. Il servizio di mensa viene erogato nella forma del ticket restaurant (buono pasto).
3. Il servizio di mensa non può essere sostituito da indennità; i buoni pasto non sono cedibili a terzi e non possono essere monetizzati.
4. Dopo la consegna all'avente diritto i buoni pasto entrano nella sua piena disponibilità e qualsiasi evento che non ne consenta l'utilizzo impedisce altra erogazione.
5. Possono usufruire del buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
6. In applicazione dell'art.13 del CCNL 9.5.2006, le figure professionali ivi indicate usufruiscono del buono pasto con interruzione del servizio a fine o inizio orario di lavoro nell'ambito della complessiva disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL 14.9.2000.
7. Non si ha diritto al buono pasto nei giorni di assenza dal servizio per l'intera giornata. Per i dipendenti in missione vale il relativo trattamento.



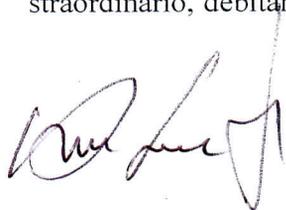
8. In prima applicazione il valore nominale del buono pasto è fissato in euro sette.

Art. 11
Disciplina del lavoro straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Le parti prendono atto che per l'anno 2017 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, come sopra individuato, non risulta determinato. Le parti prendono atto della normativa vigente al momento della sottoscrizione del presente atto in materia di tetto al trattamento accessorio del personale stabilito dalla legge di stabilità per l'anno 2017.
3. fermo restando quanto sopra indicato, in riferimento allo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 1998 ridotta del 3%. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999 dell'anno successivo.
4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali o eventi previsti dall'art. 5 lett.c) D.Lgs 66/2003. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
5. L'amministrazione comunale, fermo restando il rispetto dei vincoli di legge di volta in volta vigenti, si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario delle Aree funzionali ed a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.
6. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del Responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.
7. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento o la disponibilità del dipendente a fruire del riposo compensativo.
8. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere recuperato come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia. Nel caso la stessa non sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata, le parti si impegnano a disciplinarla entro il triennio di vigenza del presente contratto.

Art. 12
Banca delle ore

1. Si può istituire in questo Ente la Banca delle Ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000 attraverso la costituzione di un conto individuale per ciascun dipendente nel quale confluiscono, su richiesta dello stesso, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate ed effettuate entro il tetto massimo dei limiti previsti dall'art. 11 e da utilizzarsi nell'anno successivo a quello di maturazione.
2. In considerazione di quanto stabilito nel comma 1, la banca delle ore relativa a tutti i dipendenti di ogni Area non può essere superiore alla quota di straordinario assegnata all'Area stessa.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di



maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.

5. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

6. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.

7. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

8. Tali incontri dovranno essere convocati entro 15 giorni dalla richiesta.

9. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

10. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.

11. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

TITOLO IV

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 13 Premessa

1. Le Parti concordano:

a. che la quantificazione delle risorse decentrate, disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione vengano distribuite nel rispetto nel principio di differenziazione degli incentivi;

b. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii).

Art. 14

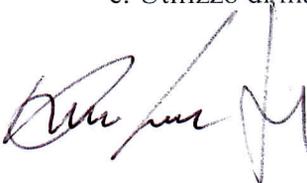
Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

1. Si definisce disagio una condizione lavorativa non ordinaria, influenzata da almeno uno dei seguenti aspetti:

a. Particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali;

b. Attività svolta prevalentemente in particolari e pesanti condizioni ambientali;

c. Utilizzo di macchine, attrezzature o materiali per i quali non è prevista l'indennità di rischio;



- d. Attività continua svolta in sedi collocate fuori dal perimetro urbano per le quali non è prevista l'indennità di rischio.
2. Il responsabile di servizio provvede a comunicare prima della contrattazione decentrata, in relazione alle esigenze organizzative del servizio, le posizioni per le quali corrispondere l'indennità di disagio.
3. La ripartizione dell'indennità è definita con il seguente criterio generale: differenziazione della misura dell'indennità in relazione al grado e all'effettiva esposizione al disagio.
4. La misura massima dell'indennità non potrà superare l'importo previsto per l'indennità di rischio (30 € mensili per 11 mensilità), non è cumulabile con quest'ultima, se percepita allo stesso titolo e potrà essere erogata solo per i giorni di effettiva prestazione lavorativa.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 41 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

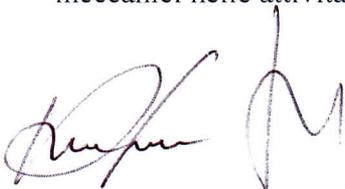
Art. 15

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente;
- b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
2. Le attività soggette a rischio sono quelle riportate nell'allegato b del DPR 347/83 di seguito riportato.

PRESTAZIONI DI LAVORO CHE COMPORTANO CONTINUA E DIRETTA ESPOSIZIONE A RISCHI PREGIUDIZIEVOLI ALLA SALUTE ED INTEGRITÀ PERSONALE.

- a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;
- d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti;
- e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni;
- f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari;



3. Il responsabile di servizio provvede a comunicare prima della contrattazione decentrata, in relazione alle esigenze organizzative del servizio, le posizioni per le quali corrispondere l'indennità di disagio.
4. E' comunque esclusa l'erogazione dell'indennità di rischio per le figure professionali che svolgono attività amministrativa o di Polizia Locale.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 41 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 16
Maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori spetta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio diretto di valori di cassa. Per valori di cassa si intendono denaro contante, buoni pasto, marche da bollo, schede prepagate, ecc..
2. L'indennità giornaliera è stabilita nella misura di 1 Euro pro die sulla base della effettiva presenza in servizio.
3. Il responsabile di servizio provvede a comunicare prima della contrattazione decentrata, in relazione alle esigenze organizzative del servizio, le posizioni per le quali corrispondere l'indennità di maneggio valori.

Art. 17
Turno

1. Per l'applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 14.9.2000 art. 22.

Art. 18
Reperibilità

1. Per l'applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 14.9.2000 art. 23.
- 2.5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 41 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 19
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. Le parti convengono, in applicazione del comma precedente, che l'attribuire dell'indennità per specifiche responsabilità avvenga secondo i criteri di cui al regolamento vigente.



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.vo n. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

5. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 20

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, nella misura massima di € 300 annuali.

2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

| Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni |
|--|
| a) Ufficiale di stato civile e anagrafe |
| b) Ufficiale elettorale |
| c) Responsabile di tributi |
| d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico |

3. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

4. L'importo di € 300 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 del presente contratto decentrato se erogata con la stessa motivazione.

5. Il responsabile di servizio provvede a comunicare prima della contrattazione decentrata le posizioni per le quali corrispondere siffatta indennità.

6. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 21

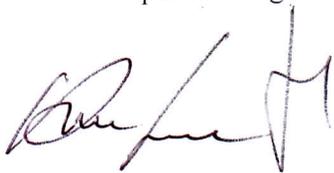
Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009, comma 1 e 2.

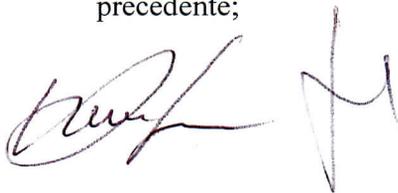
2. La disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:

a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;



- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
- c) con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
- d) la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 14 comma 3 del CCNL 31.03.1999 e nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 e del vigente sistema di valutazione, il quale può essere utilizzato ai fini della progressione economica di cui al presente contratto.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal Sistema di valutazione vigente.
4. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
5. Potrà essere beneficiaria di progressione orizzontale, dunque, un quota di dipendenti, che ha i requisiti per partecipare alla selezione e nei limiti delle risorse a ciò destinate nel fondo di cui all'art. 15 comma 2 lett. b) del CCNL 01.04.1999. La percentuale dei beneficiari della progressione economica viene concordata annualmente in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sulla base delle risorse disponibili.
6. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione ed di quello precedente, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore alla censura o rimprovero scritto.
7. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
 - b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria;
 - c) per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione dell'anno precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, dovuta a maternità, infortuni sul lavoro, malattia per causa di servizio, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
 - d) le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti pari al 50 % di quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;
 - e) nel caso in cui i dipendenti aventi i requisiti per partecipare alla selezione risultino nell'anno in numero inferiore alla percentuale convenuta, nell'anno successivo saranno destinate per la progressione orizzontale maggiori risorse in modo da compensare il minor stanziamento dell'anno precedente;



- f) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 60/100 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato periodo;
- g) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- h) le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.
8. Lo scorrimento delle graduatorie e quindi del passaggio economico del dipendente avviene fino a completo esaurimento delle risorse assegnate nell'anno.

Art. 22

Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

1. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.
2. L'incentivo della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Sistema di valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale).
3. Il Sistema di valutazione delle performance per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi è adottato dalla Giunta Comunale.
4. Al fine di rendere tale Sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione si prevede che:
- a. il sistema d'incentivazione del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi di Performance tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale, dai P.e.g. assegnati al centro di responsabilità o servizio, e contenuti nel Piano della Performance;
- b. la Giunta definisca il Piano della Performance annuale, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
- c. la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla P.O a cui è assegnato il personale;
- d. le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della P.O.; la presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione; il dipendente ha facoltà di presentare le contestazioni nei modi e nei termini previsti dal vigente Sistema di Valutazione; decorso tale termine in assenza di richieste di contraddittorio, il Responsabile procede alla liquidazione dei premi.
- e. nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
- f. tutti i lavoratori dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di mesi 12 continuativi, hanno diritto di partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.
- g. al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale.
5. Non ha diritto alla partecipazione il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più Provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

Art. 23

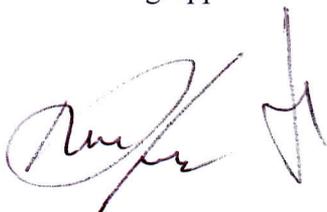
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'istituto, previsto all'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'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 o che abbia 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, ai risparmi di spesa derivanti dalle sponsorizzazioni, debba trovare compiuta disciplina in apposito regolamento, in cui devono confluire tutte le previgenti discipline, in modo da costituire, per le varie fattispecie incentivanti, un unico testo disciplinatorio coordinato alla luce sia del presente contratto sia dei più recenti interventi normativi e giurisprudenziali in materia.
3. Sino all'adozione dei predetti regolamenti, si prevede che:
 - nel caso l'Ente sia privo di qualunque disciplina, non potrà erogare incentivi al personale;
 - nel caso in cui l'Ente sia dotato di una previgente disciplina, potrà erogare gli incentivi al personale nei limiti in cui le disposizioni previste siano conformi ai contenuti sia del presente contratto sia dei più recenti interventi normativi e giurisprudenziali in materia.
4. L'utilizzo delle risorse decentrate all'uopo disponibili, da destinare all'incentivazione del personale, va definito in sede di CCDI annuale ed economico.
5. L'erogazione degli incentivi in favore del personale è correlata all'effettiva realizzazione degli obiettivi stabiliti dalla legge.

Art. 24

Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa" (art. 16 commi 4 e 6 del D.L. n. 98/2011, conv. in Legge n. 11/2011)

1. Per la dovuta informazione ex art. 16, comma 6, del D.L. n. 98/2011, l'amministrazione comunale trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione.
2. Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa (massimo 50% delle economie aggiuntive totali realizzate, ex art. 16, comma 5, D.L. n. 98/11), le parti concordano che la stessa, depurata delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, è destinata per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani (budget aggiuntivo per specifico gruppo lavoro) e per il 50% a incrementare i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, tramite integrazione del budget di tutti i Settori di cui all'art. 41 (premi per fasce).
3. La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare, a titolo indicativo, i seguenti criteri:
 - a. partecipano alla distribuzione i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività;
 - b. la ripartizione tra il personale è operata dal Dirigente secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività; c) qualità dell'apporto personale.



4. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal competente organo di controllo interno.

5. L'attribuzione ai dipendenti dei premi avviene a consuntivo contestualmente al pagamento dei premi di cui all'art. 41.

6. Il premio per la partecipazione a piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.

Art. 25

Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dall'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, sono attribuiti sulla base dei criteri stabiliti in accordo con le OO.SS. e con le modalità disciplinate da apposito regolamento approvato da parte della Giunta e nel rispetto dei vincoli di legge di volta in volta fissati.

TITOLO V
Disposizioni finali

Art. 26
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.

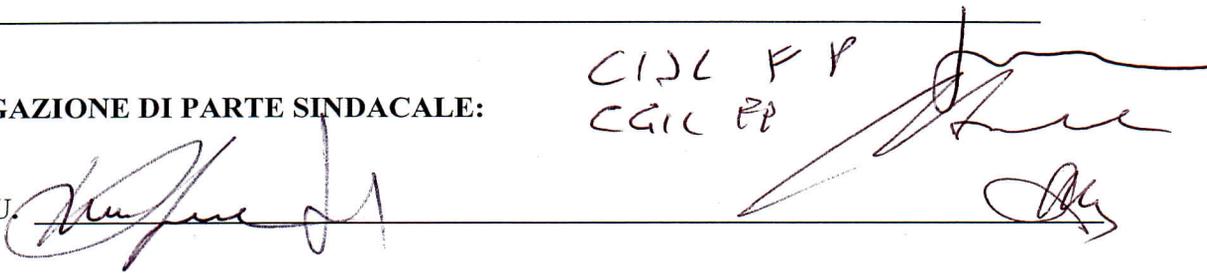
Postiglione, li _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

CISL FP
CGIL EP



**Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Postiglione
Parte economica anno 2017**

CCDI PARTE ECONOMICA ANNO 2017

Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla performance

Il totale delle risorse, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa, risulta per l'anno ~~2017~~ ²⁰¹⁷ così suddiviso tra i diversi istituti:

| Finalità del compenso | Risorse assegnate |
|--|--|
| Compenso per attività disagiate. | € 1.580,00 (€ 660,00 "B" + € 920,00 "A") |
| Indennità di turno. | € |
| Indennità di rischio. | € 720,00 |
| Indennità di reperibilità. | € 1000,00 |
| Compenso per particolari responsabilità | € |
| Compenso per specifiche responsabilità | € 12.000,00 |
| Incentivazione della produttività, del miglioramento dei servizi e della performance | € 7.000,11 |
| TOTALE | € 22.300,11 |

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse complessive dell'anno successivo.

[Handwritten signature] CISCP
[Handwritten signature] UIL FPL