

COMUNE DI BESNATE
Provincia di Varese

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO DEL
PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI TRIENNIO 2016 -2018**

The image shows four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally from left to right. The signatures are stylized and cursive, typical of official documents. The first signature is the simplest, while the others are more complex and overlapping.

L'anno duemilasedici addì ventidue del mese di luglio alle ore 10.00 presso il Comune di Besnate sono presenti:

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Baio dott.ssa Angela – Presidente
Pozzi Gabriella
Vanoni Laura
Zerminiani Andrea
Tucci Domenico – assente
Calabrò Antonino Roberto – assente

Per la delegazione di parte sindacale:

Sierchio Gabriella – CGIL FP
Laura Olivi – CISL FP
Raia Lorenzo – UIL FPL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Marantelli Tatiana
Mandelli Stefania
Gogni Paolo


Visti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del personale dipendente del comparto Regioni Autonomie Locali non appartenente all'area separata della dirigenza, stipulati rispettivamente il 31.03.1999, il 01.04.1999, il 14.09.2000, il 5.10.2001, il 22.01.2004, il 9.05.2006, il 31.07.2009

Viste le disposizioni in vigore, inerenti alle procedure per la contrattazione e la stipulazione dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi nelle Amministrazioni Pubbliche.

Visto il D.Lgs. 165/2001;

Visto il D.Lgs. 150/2009;

Le parti, come sopra costituite, dopo l'esame degli istituti contrattuali addivengono alla seguente IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2016 – 2018, relativo al personale dipendente del Comune di Besnate, non appartenente all'area separata della dirigenza.



TITOLO I

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs.n.165 del 2001.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

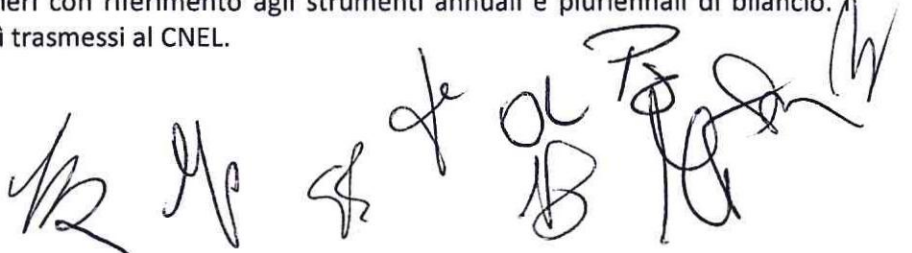
1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.
4. Gli effetti del presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo decentrato normativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. qualora lo stesso detti norme incompatibili con il presente contratto
5. E' fatta salva la determinazione con cadenza annuale dei criteri e dei principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
6. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti. L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata all'Organo di Revisione, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa nel minor tempo possibile.
5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.



TITOLO II
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, nonché da quanto contenuto nei CCNL Regioni Autonomie Locali

2. Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

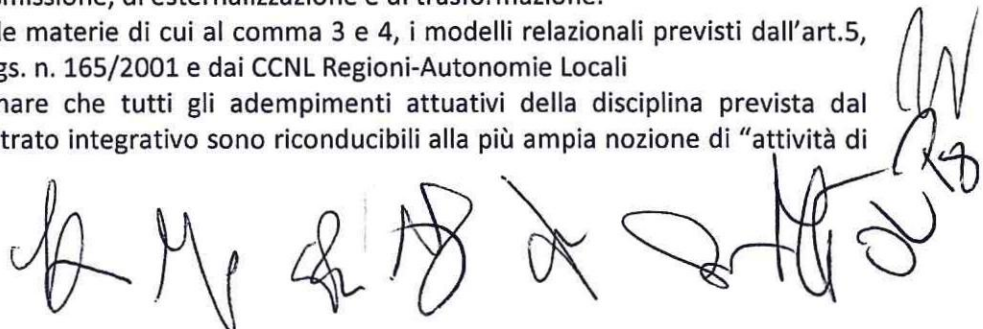
- a) i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art.40, comma 3-bis del D. Lgs. n.165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004;
- b) le fattispecie e i valori per la individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche e integrazioni;

4. L'ente informa periodicamente e tempestivamente, oltre quanto già previsto dal CCNL vigente, i soggetti sindacali per le seguenti materie:

- a) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, e la gestione complessiva delle risorse umane nonché i profili professionali;
- b) i criteri generali relativi alle metodologie e i sistemi di incentivazione della performance individuale;
- c) i criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999;
- d) correlazione tra compensi professionali derivanti da attività particolari e retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;
- e) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- f) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- g) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- h) le pari opportunità, per le finalità previste dalla normativa vigente;
- i) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 1.4.1999;
- j) i criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;
- k) i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
- l) l'andamento dei processi occupazionali;
- m) i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazioni a quanto previsto dai piani delle performance;
- n) eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.

5. Si confermano in ogni caso, per le materie di cui al comma 3 e 4, i modelli relazionali previsti dall'art.5, comma 2 e art. 6, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 e dai CCNL Regioni-Autonomie Locali

6. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di



gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

TITOLO III Le risorse decentrate

Art.6 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.31 del CCNL 22.1.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.

2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22.1.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

1. finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 CCNL 22.01.04;
2. finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;
3. compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche;
4. compensare le diverse condizioni disagiate in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate nel presente CCDI (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori);
5. compensare le attività svolte in particolari condizioni disagiate oltre quelle previste dal precedente punto 5) e previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004;
6. erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

Art.7 – Definizione di performance individuale

1. Così come previsto dall'art.9, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, e/o trasversali di unità organizzativa ovvero al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. In ogni caso, la attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.

4. I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.

5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009 .



6. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

7. Gli obiettivi verranno sottoposti a contrattazione preferibilmente entro il 1° trimestre di ciascun, compatibilmente con il termine di approvazione del bilancio di previsione.

Art.8 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

2. Alla performance individuale è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per quota prevalente si intende l'ammontare delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali e dell'indennità di comparto. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance.

3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

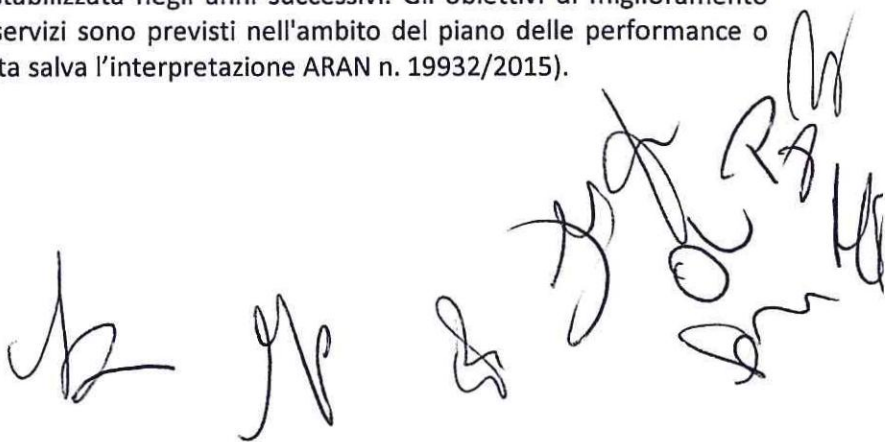
4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

5. I trattamenti accessori si distinguono in:

- a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
- b) compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
- c) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

6. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.15, comma 2 CCNL 1.4.1999 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Gli obiettivi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente; il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.

7. L'integrazione prevista dall'art.15, comma 5 (di parte variabile) CCNL 1.4.1999 è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo o la creazione di nuovi servizi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione, (fatta salva l'interpretazione ARAN n. 19932/2015).

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. On the right, there is a larger, more complex signature that includes the letters 'RAN' and 'AN' in a stylized, overlapping manner.

TITOLO IV
Il trattamento accessorio

Art. 9 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

Art.10 – Progressione economica nella categoria

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, per le parti che riguardano gli enti locali ed in aderenza a quanto previsto dal CCNL del 31/03/1999 all'art. 5.

2. Il Comune di Besnate identifica la progressione orizzontale quale leva retributiva per ricompensare in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità. In altre parole, deve permettere di valorizzare quei collaboratori che, a parità di categoria di inquadramento, si distinguono dagli altri per il grado di professionalità sviluppato.

3. In particolare, il sistema prevede due tipi di criteri:

- a) criteri di selezione, che verificano la sussistenza delle condizioni necessarie ma non sufficienti perché possa essere preso in considerazione l'accesso del lavoratore alla progressione orizzontale;
- b) criteri di merito: considerano il livello di sviluppo professionale acquisito e guidano le scelte puntuali relative all'applicazione della progressione orizzontale basate sulla selezione dei lavoratori che si distinguono tra quanti hanno maturato i requisiti di base.

4. Entrambe le categorie di criteri possono essere differenziate:

- verticalmente (inter-categorie): i criteri possono cioè variare a seconda della categoria presa in considerazione;
- orizzontalmente (intra-categoria): nell'ambito della medesima categoria, i criteri assumono caratteristiche differenti a seconda dell'incremento retributivo preso in considerazione.

5. Ulteriori requisiti e/o indicatori verranno indicati nel Contratto collettivo Decentrato Integrativo economico annuale di riferimento.

Art. 11 – Indennità di particolare responsabilità

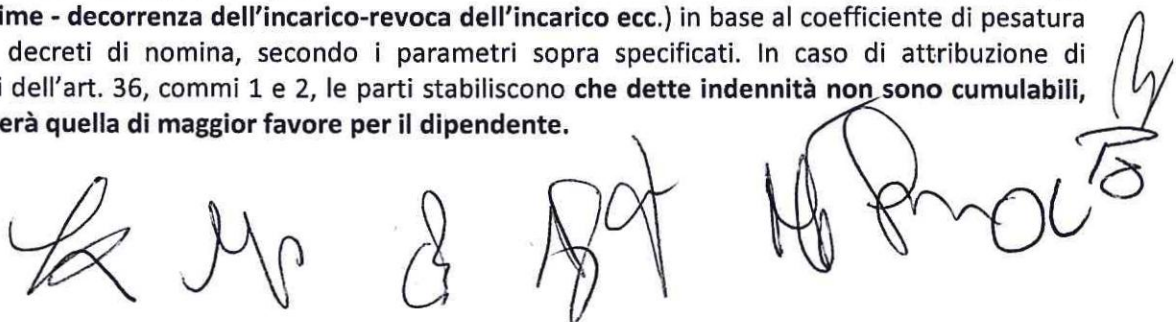
1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative può comportare l'attribuzione e di una indennità in misura compresa tra € 0 e € 2.500,00.

3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.

4. Le indennità sono attribuite con atto formale particolari responsabilità in base alle valutazioni organizzative del Responsabile ed alle possibilità normative, sulla base dei contenuti (cui corrisponderà uno specifico coefficiente di pesatura) come di seguito sintetizzati:

1. Svolgimento di funzioni di coordinamento e raccordo del Settore o Servizio in assenza od in supporto del Responsabile di Settore: coefficiente 40/100;
2. Delega alla sottoscrizione di Determinazioni o altri atti a valenza interna ed esterna, in assenza del Responsabile di Settore: coefficiente 25/100;
3. Responsabilità di molteplicità di procedimenti, specie se multidisciplinari: coefficiente 20/100;
4. Delega alla sottoscrizione di pareri ex art. 49 TUEL in assenza del Responsabile di Settore: coefficiente 15/100.

Dette indennità saranno corrisposte in presenza di incarichi formalmente assegnati e rapportate al tempo in servizio (**part-time - decorrenza dell'incarico-revoqa dell'incarico ecc.**) in base al coefficiente di pesatura determinato nei decreti di nomina, secondo i parametri sopra specificati. In caso di attribuzione di indennità ai sensi dell'art. 36, commi 1 e 2, le parti stabiliscono **che dette indennità non sono cumulabili, perciò si individuerà quella di maggior favore per il dipendente.**



Art.12 – Indennità per specifica responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile danno titolo ad un compenso massimo definito in € 300,00 annui lordi.
2. L'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

Art.13 – Indennità di turno

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.22 del CCNL 14.9.2000.
2. L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno prestabilito oltre eventuali prestazioni di lavoro straordinario compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000.
3. Nel caso di effettuazione di prestazione lavorativa in turno in occasione di festività infrasettimanale, al lavoratore è corrisposta solo l'indennità per turno festivo mentre nel caso in cui il lavoratore turnista effettui prestazioni lavorative anche nel giorno assegnato per il riposo settimanale ha diritto solo all'applicazione della disciplina dell'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, in relazione al numero delle ore lavorative rese. Nel caso in cui il lavoratore sia inserito in un turno che, nell'ambito delle ore settimanali di lavoro dovute comprenda anche la domenica, con conseguente fruizione del riposo settimanale in altro giorno della settimana successiva, allo stesso, nel caso di lavoro domenicale, dovrà essere corrisposto solo il compenso per turno festivo di cui all'art.22, comma 5, secondo alinea del CCNL del 14.9.2000.

Art. 14 – Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del CCNL 14.9.2000.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; ogni singola volta è data da tutto il tempo giornaliero intercorrente tra la prestazione lavorativa precedente e quella successiva che non è classificato quale orario di lavoro e in ogni caso non inferiore a 4 ore.

Art.15 – Indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 37 CCNL 14.09.2000 – art. 41 CCNL 22/01/2004, si individuano 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 per le seguenti attività:

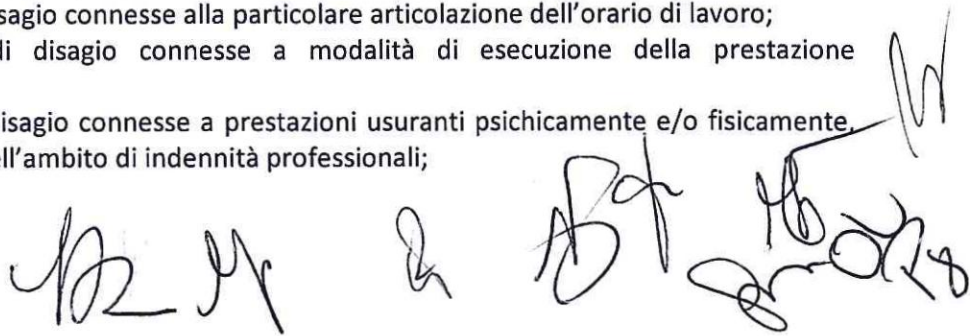
- esumazioni - inumazioni salme;
- lavori stradali (quali pulizia tombini- pulizia delle rivette- rappezzi stradali ecc.).

Ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, compete un'indennità mensile di €. 30,00.

Art. 16 - Indennità di disagio

1. Le indennità del presente articolo intendono compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C derivanti da:

- a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro;
- b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psicicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;



- d) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
 - e) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.
2. La sussistenza delle condizioni di particolare disagio deve essere analiticamente dettagliata ed attestata dal Responsabile del Settore cui fa capo il dipendente, con particolare riferimento alla peculiarità della situazione rispetto alle mansioni tipiche del profilo.
3. Le situazioni di disagio sono scandite dal responsabile del servizio secondo la seguente graduazione:
- a) sensibile€ 20,00 mensili;
 - b) intenso€ 25,00 mensili;
 - c) notevole€ 30,00 mensili.
4. Il disagio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità. Al personale che svolge attività disagiata spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate. L'erogazione può avvenire anche con cadenza mensile.

Art.17 – Indennità maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55 secondo il seguente prospetto:
- €. 1,03 per gli agenti contabili.
 - €. 1,55 per l'economista.
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente svolge effettivamente tali mansioni. Qualora l'incarico viene assegnato congiuntamente a più dipendenti per il medesimo servizio, il compenso sarà ripartito tra gli stessi.

Art. 18 - Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro

1. Il trattamento accessorio di natura incentivante, secondo quanto previsto dall'art.8 del presente CCDI, spetta anche ai lavoratori che rendono prestazioni in telelavoro per le quali non si richiede la "presenza" fisica in servizio del dipendente.

Art. 19 - Attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro al personale con contratto di formazione e lavoro

1. Al personale assunto con contratto di formazione-lavoro spettano i compensi di natura accessoria come definiti dal presente CCDI utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

Art. 20 – Compensi di cui all'art. 16 comma 5 Del D.L. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive conseguenti all'attuazione dei Piani delle Razionalizzazioni di cui all' art. 16 comma 4 e 5 del D.L. 98/2011 convertito in Legge n. 111/2011, verranno portate a incremento del Fondo per la produttività e saranno oggetto di Contrattazione tra le parti. Del contenuto dei piani e delle conseguenti misure intraprese i Responsabili danno informazione ai dipendenti del loro settore.

Art. 21 Incentivi per prestazioni tecniche ex art. 113 D. Lgs. 50/2016

Si rimanda al contenuto dello specifico regolamento di ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche nel rispetto dei disposti di cui all'art. 113 del D.Lgs 50/2016 da approvare da parte dell'amministrazione comunale.

TITOLO V
Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. On the right, there is a large, complex signature that appears to be a stylized 'G' or 'B' followed by other characters, and below it, several smaller initials and marks.

Art. 22 – Personale comandato e/o distaccato

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 – 7 - 8, alle condizioni tutte previste dal presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ed acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art.23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 – 7 - 8 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte da specificare nel presente contratto decentrato integrativo.

TITOLO VI Disposizioni diverse

Art. 24- Pari opportunità

Le parti si impegnano a promuovere e attivare il Piano delle Azioni Positive quale strumento atto a favorire il benessere lavorativo del dipendente con azioni di welfare e conciliazione vita-lavoro. Tali ambiti trovano il pieno sviluppo e armonizzazione nel Piano Triennale delle Azioni positive triennio 2016-2018, adottato dall'Ente

Art. 25 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

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, ai sensi della normativa vigente – D.lgs n. 81/2008.

Art.26 – Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

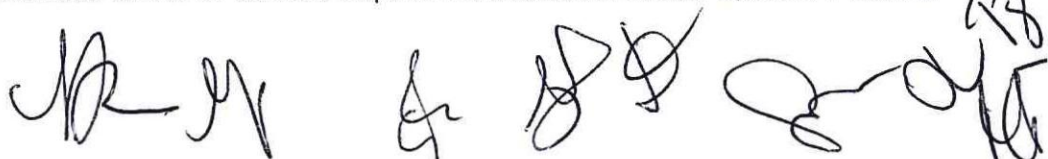
1. Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL del 06.07.1995 e ai sensi del CCNL del 19.9.2002, in caso di sciopero, per i servizi non esternalizzati, si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali ed i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili:

Settore/ufficio	Attività essenziali	Contingente minimo
Stato civile	Dichiarazioni di nascita e morte	n. 1 cat. B o C
Polizia locale	Pattuglia di pronto intervento	n. 1 cat. C o D

2. Deve essere garantita la rotazione del personale dipendente coinvolto nella precettazione.
3. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contrattuali ed alla legge n. 146/1990 vigenti.

Art. 27 – Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la quantificazione 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 in ossequio a quanto disposto dall'art. 6 comma 13 della L. 122/2010, l'Ente destina attualmente una quota non superiore al 50% della spesa sostenuta nel 2008;
3. 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 che, qualora i corsi e gli ambiti formativi avvengano oltre il normale orario di servizio dispone l'articolazione oraria. Qualora i corsi si



svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Art. 28 – Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area vigilanza

1. L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 dl CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area vigilanza prevedendo una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D.lgs n. 285/92 e s.m.i. sia destinata a tali finalità.
2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 saranno definite con specifico accordo tra le parti sottoscrittrici di presente contratto.

Art. 29 – Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

1. Per il personale dipendente è concessa una flessibilità dell'orario in entrata e in uscita di 30 minuti massimi, con recupero nella giornata. Per il personale di P.O. la flessibilità giornaliera è di 1 ora massimo, con recupero dell'eventuale flessibilità negativa entro la settimana.
2. Potranno essere concessi orari con flessibilità diversa, o particolari articolazioni di orario, a coloro che ne faranno richiesta, in situazioni di svantaggio personale, sociale, familiare o per favorire il conseguimento di titoli culturali e/o formativi o per favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro, previsti anche nel Piano delle Azioni positive.
3. Dovrà essere, comunque, assicurato il regolare svolgimento delle attività di ufficio con particolare riferimento al servizio al pubblico (front-office)
4. Dalla terza settimana di luglio alla quarta settimana di agosto (compresa), il personale in servizio svolgerà la propria attività con un orario flessibile in entrata 7.00-08.45 e in uscita 13.30 – 15.00. Il personale dipendente dovrà garantire la presenza in servizio dalle 08.45 alle 13.15. Dovrà, altresì, essere garantita la presenza del Responsabile di settore e/o un dipendente per ufficio (individuato dal Responsabile di settore) il lunedì e mercoledì pomeriggio limitatamente al mese di luglio. L'eventuale debito orario sarà recuperato nell'ambito dell'istituto della flessibilità tramite i permessi brevi o tramite l'utilizzo di ore compensative di prestazioni straordinarie già effettuate.

Art. 30 – Buono pasto

La concessione di buoni pasto al personale dipendente sopperisce la mancanza del servizio mensa aziendale.

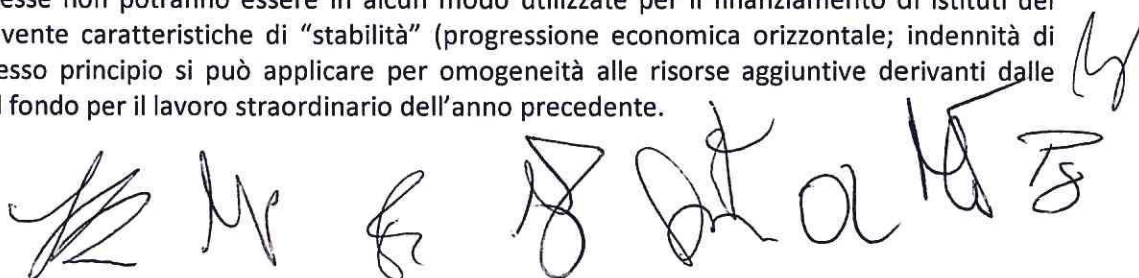
Si definisce di comune accordo la seguente disciplina per l'attribuzione:

- il buono pasto è attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua il rientro, con la relativa pausa, all'interno della quale va consumato il pasto. Tale pausa non potrà essere inferiore a 30 minuti e superiore a 2 ore.
- il buono pasto viene attribuito, altresì, anche in caso di prestazioni straordinarie debitamente autorizzate e documentate al dipendente che effettua almeno due ore di lavoro straordinario nel rispetto della pausa prevista dal vigente CCNL.

L'attribuzione dei buoni pasto è riservata solo al personale effettivamente in servizio e non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corresponsione dell'equivalente in denaro

Art. 31 – Somme destinate alla contrattazione integrativa non utilizzate nell'anno precedente

Le risorse di parte stabile non utilizzate in un anno, sono portate in aumento di quelle variabili dell'anno successivo a quello del loro effettivo accertamento; conseguentemente, esse possono essere utilizzate solo in sede di contrattazione integrativa relativa a tale ultimo anno; trattandosi di risorse variabili disponibili "una tantum", le stesse non potranno essere in alcun modo utilizzate per il finanziamento di istituti del salario accessorio avente caratteristiche di "stabilità" (progressione economica orizzontale; indennità di comparto; ecc.). Stesso principio si può applicare per omogeneità alle risorse aggiuntive derivanti dalle quote non spese del fondo per il lavoro straordinario dell'anno precedente.



TITOLO VI
Disposizione transitoria

Art. 34 – Norma transitoria

Il presente contratto collettivo decentrato normativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.


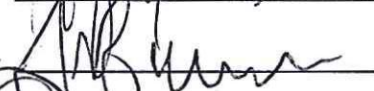
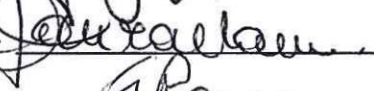
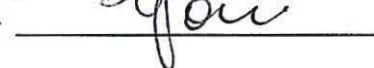
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente Contratto normativo decentrato si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL di riferimento e ogni accordo Sindacale stipulato precedentemente di miglior favore per i lavoratori.

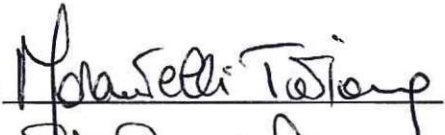
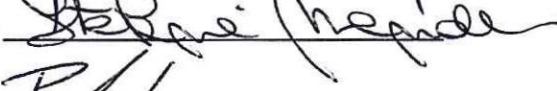
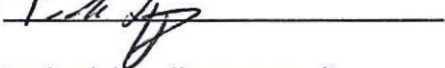
Le parti, infine, decidono di riconvocarsi successivamente per la sigla dell'intesa per l'approvazione da parte della Giunta Comunale.

Letto, approvato e sottoscritto il 27.07.2016

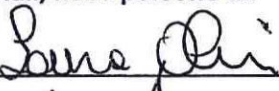
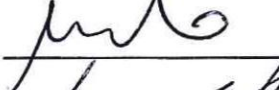
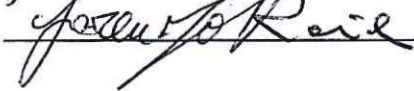
Delegazione di parte pubblica

Baio dott.sa Angela	- <u></u>
Zerminiani Andrea	- <u></u>
Vanoni Laura	- <u></u>
Pozzi Gabriella	- <u></u>

R.S.U.:

Marantelli Tatiana	- <u></u>
Mandelli Stefania	- <u></u>
Gogni paolo	- <u></u>

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Laura Olivi	CISL FP	- <u></u>
Gabriella Sierchio	CGLIL FP	- <u></u>
Raia Lorenzo	UIL FP	- <u></u>