

COMUNE DI AFRAGOLA

PRE-INTESA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

PERIODO 2013/2015

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

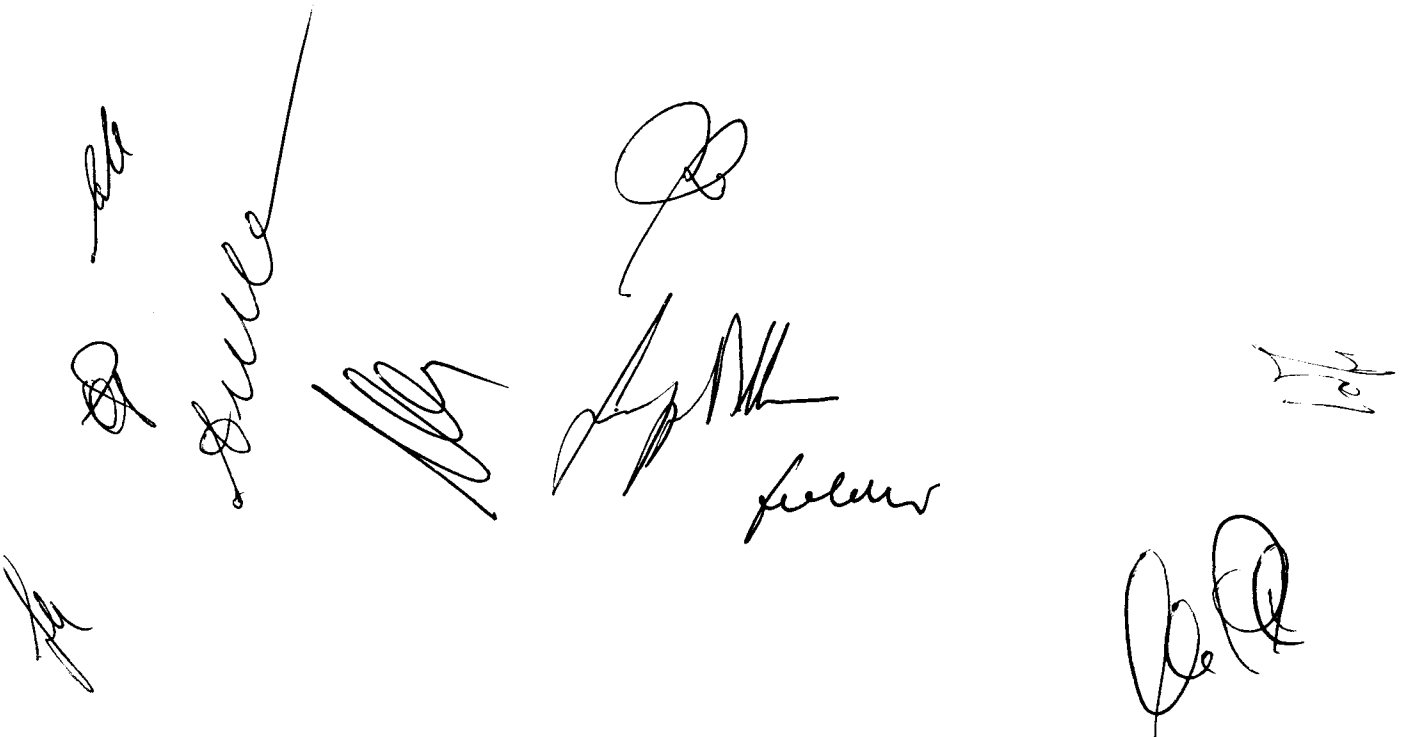
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

In data _____, a seguito degli incontri per la definizione dell'ipotesi del CCDI, le parti sottoscrivono l'allegata preintesa :

Per la Parte pubblica, costituita con atto di G.C.n. _____ del _____

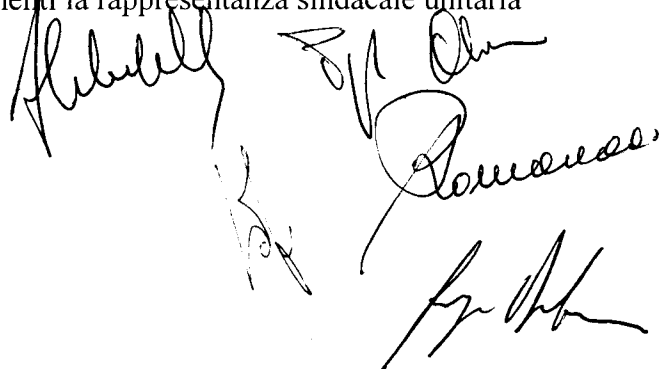


A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. One signature in the lower right quadrant appears to be 'f. d. m.'.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

Per la Parte sindacale

I componenti la rappresentanza sindacale unitaria

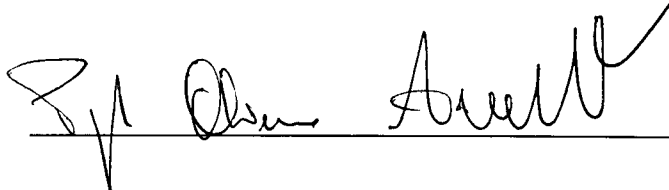


Handwritten signatures of the unitary syndicate representatives, including names like 'Sommese' and 'F.lli'.

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria maggiormente rappresentative e firmatarie del CCNL di Comparto.

CGIL FP

CISL FP



Handwritten signature for CISL FP, appearing to be 'S.lli' followed by a name.

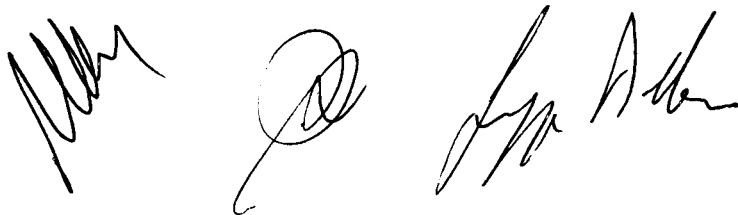
UIL FPL

CSA REGIONI E AA.LL.



Handwritten signatures of regional and AA.LL. representatives, including names like 'Gulov' and 'L.lli'.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015



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 delle 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 31/03/1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:

1) miglioramento della funzionalità dei servizi;

2) accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;

3) accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;

4) la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli Enti;

5) 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.



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art. 4-p. 1 CCNL 22/1/2004).

TITOLO PRIMO

NORME PROCEDURALI

Art. 1

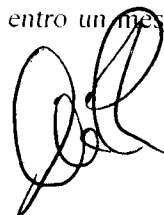
Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto ha validità normativa per gli anni 2013-2015, si applica al personale dipendente dell'Amministrazione Comunale di Afragola di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno e parziale. Esso è attuato dall'Amministrazione immediatamente dopo la stipula che si intende avvenuta con le procedure di cui all'art. 5 del CCNL del 01.4.1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004, e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

2. Viene definita, con apposito accordo annuale, la destinazione delle somme risultanti dalla costituzione del fondo risorse decentrate previsto dal vigente C.C.N.L.. Per le verifiche sullo stato di attuazione e sui singoli istituti oggetto del presente contratto, la delegazione trattante di parte pubblica convoca due volte l'anno, dopo il 1° semestre e, comunque, entro il 1° luglio e entro la fine del 2° semestre, entro il 30 novembre, di ogni anno, un incontro finalizzato alla verifica dell'utilizzo delle risorse e al suo adeguamento, se necessario. A tal fine il Servizio /Ufficio competente trasmette, in tempo utile, alle Rappresentanze Sindacali un documento avente ad oggetto il monitoraggio della spesa derivante dall'applicazione del CCDI.

3. In caso di disdetta, da inoltrare da una delle parti che hanno sottoscritto il presente CCDI tre mesi prima della sua scadenza secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva nazionale vigente, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non sono sostituite dal successivo C.C.D.I.. In tale periodo, fino alla presentazione della piattaforma contrattuale, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.

4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi a specifici argomenti trattati nel presente contratto e si incontrano, entro un mese dalla



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

loro sottoscrizione/applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI..

5. Il presente C.C.D.I. sarà reso disponibile a tutti i dipendenti tramite pubblicazione all'interno della Intranet comunale.

Articolo 2

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I. ed il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo

1. La delegazione trattante di parte pubblica provvede a convocare la delegazione trattante di parte sindacale per l'avvio del negoziato entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata ai predetti organi, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del contratto.

3. L'Ente è tenuto a trasmettere all'A.R.A.N., entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

4. Le piattaforme per il rinnovo dei contratti collettivi decentrati sono presentate almeno 3 mesi prima della scadenza del precedente contratto di riferimento.

5. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Lo stesso principio regola il comportamento delle parti durante il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata integrativa, salvo il caso in cui siano interrotte le trattative.

6. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale, ai sensi dell'art. 10 comma 2 del CCNL del 01/04/1999, sia firmato:



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

- a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. maggiormente rappresentative firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata che rappresentano il 50% più uno della R.S.U. eletta e per le OO.SS il più ampio consenso delle stesse.
- b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo della Giunta Comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere previsto dall'art. 5 del CCNL 22/01/2004 e dalla normativa vigente.

Art. 3

Interpretazione autentica

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.

2. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

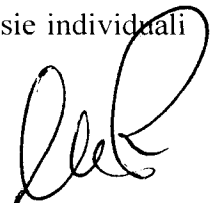
3. Quando sorgano controversie sulla interpretazione autentica del C.C.D.I. le parti firmatarie del presente accordo si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

4. La parte invia all'altra per iscritto la richiesta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

5. Le parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

6. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

7. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

aventi ad oggetto le materie da esse regolate.

TITOLO SECONDO

RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

PRINCIPI GENERALI

Art. 4

Modelli di relazione sindacale

1. La Delegazione Trattante abilitata alle trattative per la definizione degli accordi decentrati, è composta, ai sensi dell'art. 10 del CCNL :

a) per la parte pubblica: dai dirigenti dell'Ente individuati, con delibera di Giunta, dall'amministrazione;

b) per la parte sindacale:

1) dai componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.);

2) dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e firmatarie di CCNL.

2. 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.

3. 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

fulcrone

Adh

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

cura dell'Amministrazione; 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 fax e/o posta elettronica.

5. 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)-m) saranno riportati i 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.

6. Gli istituti dell'informazione e della concertazione e dell'esame congiunto vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 16 CCNL 31/3/1999, 7 e 8 del CCNL dell'1/4/1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

Art.5

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Articolo 6

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

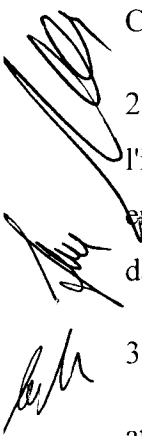
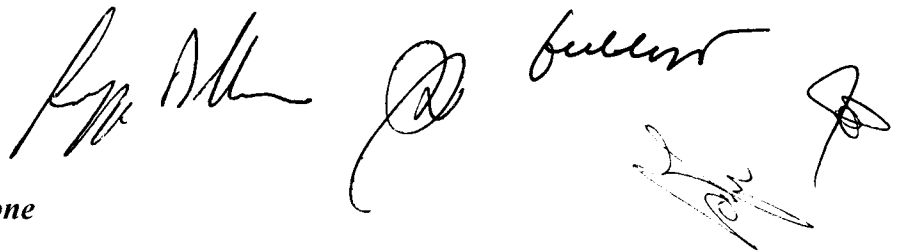
Materie oggetto di contrattazione

1. Avuto presente quanto disposto dall'art. 40 del D. Igs. 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, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali di cui agli artt. 5 - comma 2, 16 e 17 del medesimo decreto, le materie del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali.
2. Ai sensi dell'art. 40 comma 3 bis, la contrattazione collettiva si svolge sulle materie, con i vincoli ed i limiti stabiliti dai contratti nazionali. Per l'elencazione delle materie oggetto di contrattazione si rinvia quindi alle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale vigente nel tempo.

Articolo 7

Materie e modalità di concertazione

1. Per l'elencazione delle materie oggetto di concertazione si rinvia alle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale vigente nel tempo. Attualmente le materie oggetto di concertazione sono quelle previste dall'art. 8 del CCNL 1° aprile 1999 e dall'art. 16, comma 2, del CCNL 31 marzo 1999.
2. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22/01/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 8 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 con conferma di ricevuta, alla controparte.
3. 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. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
4. Qualora non venga 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.
5. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

6. La concertazione si conclude nel termine massimo di 30 giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro la data del successivo incontro o entro 10 giorni dall'ultima seduta.

7. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dalla Giunta Municipale, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

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

Articolo 8

Informazione

1. Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento della efficienza dei servizi,

L'Amministrazione garantisce una costante e preventiva informazione alla R.S.U. e alle OO.SS. sui provvedimenti che intende adottare, anche di carattere finanziario che riguardino il personale, l'organizzazione del lavoro, le innovazioni tecnologiche ed in generale altri argomenti che abbiano diretta o indiretta influenza sull'organizzazione del lavoro.

2. L'informazione può essere preventiva o successiva. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.

3. Sono oggetto di informazione preventiva:

- il piano occupazionale nelle diverse tipologie di lavoro previste e le relative procedure con i dati relativi al numero del personale in servizio suddivisi per categoria e tipologia di contratto (part-time, a tempo determinato, etc.);
- la determinazione del contingente di personale a tempo parziale:

Handwritten signature

Handwritten signatures

Handwritten signatures

Handwritten signatures

Handwritten signature

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

- la verifica periodica della produttività degli uffici;
- le misure generali volte a favorire le pari opportunità;
- le linee generali di formazione del personale;
- gli indirizzi generali e gli atti a valenza generale in materia di trattamento di missione e lavoro straordinario;
- le proposte di regolamenti in materia di organizzazione del personale nonché di spese per il personale; bozze di circolari aventi contenuto innovativo e di particolare rilevanza concernenti le medesime materie;
- la determinazione del numero dei posti disponibili da mettere a concorso, suddivisi per categoria e profilo professionale;
- l'istituzione, modificazione e soppressione di strutture organizzative;
- le modifiche delle competenze dei Servizi quando abbiano incidenza sul personale assegnato;

4. L'informazione successiva che si attua, di norma, mediante un incontro annuale tra l'Amministrazione e le Rappresentanze Sindacali, attivato su richiesta di queste ultime, ha per oggetto gli atti di gestione di valenza generale adottati e i relativi risultati riguardanti:

l'andamento generale della mobilità del personale;

il quadro complessivo della situazione del personale assegnato alle singole strutture;

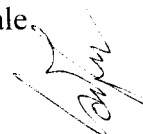
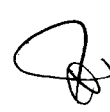
l'istituzione, modificazione e soppressione di strutture stabili di livello inferiore al Settore;

i provvedimenti, di carattere generale, relativi al trasferimento, al distacco ed al comando del personale;

la distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;

l'introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'amministrazione aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;

le misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

l'attuazione dei programmi di formazione del personale;

le iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;

le modifiche delle competenze dei Servizi quando non abbiano incidenza sul personale assegnato;

l'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la tipologia delle stesse e l'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario;

i dati relativi al numero del personale in servizio suddivisi per categoria e tipologia di contratto (part-time, a tempo determinato, etc.).

5. Il materiale oggetto di informazione è fornito in forma scritta, e, ove possibile, su supporto informatico, alla R.S.U., e ai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie, di cui all'art.4.

6. Per rendere agevole l'attività di informazione delle Rappresentanze Sindacali, l'Amministrazione si impegna a consentire, quando le condizioni tecniche lo permetteranno, l'uso della rete informatica. A partire da quel momento la trasmissione degli atti alle OO.SS. aziendali e alla R.S.U. verrà assicurata attraverso l'invio degli oggetti degli stessi mediante posta elettronica.

7. In occasione della definizione del bilancio l'Ente invia alle Rappresentanze Sindacali di cui al comma 7, la documentazione ricevuta dal Settore competente riguardante i capitoli di spesa per il personale.

Amel

oh
Articolo 9
Consultazione
oh

fulviano

oh
oh

oh
oh

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, in particolare dall'art. 6 del decreto, e dalle disposizioni contrattuali.

2. Qualora, entro cinque giorni dalla trasmissione della nota non pervenga alcuna richiesta di incontro da parte delle Rappresentanze Sindacali di cui all'art.4, comma 1 sub b), l'Amministrazione procede all'adozione dei provvedimenti di propria competenza.

3. Nei casi in cui sia avviata la consultazione, le parti s'impegnano a non prendere iniziative unilaterali al riguardo finchè la stessa non sia esaurita e conclusa con un protocollo d'intesa 6 com

oh

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

un verbale, sottoscritto dalle parti, che prenda atto delle posizioni emerse.

CAPO II

DIRITTI E PREROGATIVE

Art. 10

Agibilità e strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. Sono integralmente riportate tutte le norme vigenti in materia di prerogative e libertà sindacali, assemblee e concessioni di locali alle OO.SS. rappresentative e firmatarie di contratto nazionale e alla R.S.U.
2. Il personale in distacco o in aspettativa sindacale potrà essere coinvolto nelle iniziative utili alla crescita professionale, seguendo regole concordate tra le parti.
3. Per l'approfondimento di materie per le quali venga richiesto l'apporto dei soggetti sindacali (tavoli tecnici e Commissioni Bilaterali), l'Amministrazione convoca riunioni che possono svolgersi durante l'orario di servizio senza ulteriori oneri a carico dell'Amministrazione. A questo titolo possono partecipare un massimo di un rappresentante per ogni OO.SS. firmataria del C.C.N.L. e dai componenti designati della Rappresentanza Sindacale Unitaria.
4. Per opportuna conoscenza i singoli rappresentanti daranno comunicazione dell'assenza dal posto di lavoro, che sarà considerata quale permesso sindacale, al rispettivo Dirigente con le procedure in corso.

Art. 11

Permessi Sindacali

1. Il contingente dei permessi sindacali retribuiti spetta alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e alla R.S.U. ed è tra loro ripartito ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.Q. sui distacchi e permessi stipulato il 7 agosto 1998, e successive modifiche.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

2. Il contingente dei permessi spettanti alla R.S.U. è gestito autonomamente dalla stessa nel rispetto del tetto massimo attribuito; la stessa procedura vale anche per le OO.S.S.. La R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali documenteranno formalmente ogni utilizzo di permessi all'Ufficio Risorse Umane.

3. Si precisa che il calcolo del monte ore, effettuato secondo la vigente normativa, verrà comunicato entro il 28 febbraio dell'anno di riferimento ai soggetti sindacali interessati dal Servizio Risorse Umane. Nel termine di 15 giorni le OO.SS. possono chiedere la verifica dei dati comunicati.

Art.12

Permessi sindacali retribuiti

1. Ai sensi dell'art. 10 del CCNQ 7 agosto 1998, i dirigenti sindacali che hanno titolo ad usufruire di permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, nel limite del monte ore assegnato, per l'espletamento del loro mandato, sono:

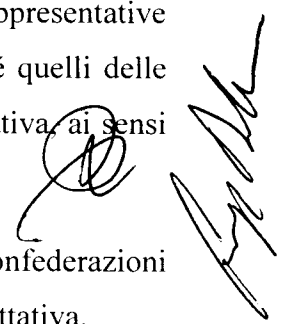
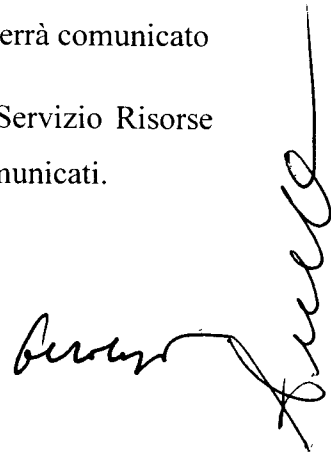
a) i componenti della R.S.U.;

b) i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali (R.S.A.) delle associazioni rappresentative;

c) i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali" rappresentative che, dopo l'elezione delle R.S.U., siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 del CCNQ 7 agosto 1998;

d) i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.

2. Entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto le Rappresentanze Sindacali provvedono a comunicare, per iscritto, al Servizio Risorse umane i nominativi dei propri dirigenti sindacali autorizzati alla fruizione dei permessi. Per dirigenti sindacali di cui al presente comma s'intendono i componenti delle organizzazioni sindacali eletti in seno alle stesse sulla base delle rispettive normative statutarie. Le eventuali successive modifiche degli stessi devono essere comunicate allo stesso Servizio con tempestività perché possa essere garantito un aggiornamento costante degli elenchi dei dirigenti sindacali.



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

3. I dirigenti sindacali indicati nel comma 1 possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.

4. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.

5. I permessi sindacali, giornalieri od orari, spettanti ai dirigenti sindacali di cui al comma 1 possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante con la precisazione che, per i componenti della R.S.U., i permessi possono essere cumulati per periodi, anche frazionati, non superiori a 12 giorni a trimestre.

6. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura od unità operativa -comunque denominata- di appartenenza del dipendente. A tal fine, della fruizione del permesso sindacale e delle riunioni assembleari va previamente avvertito il dirigente del Settore o della struttura di appartenenza 48 ore prima dell'utilizzo oppure in casi eccezionali o per motivi d'urgenza 24 ore prima.

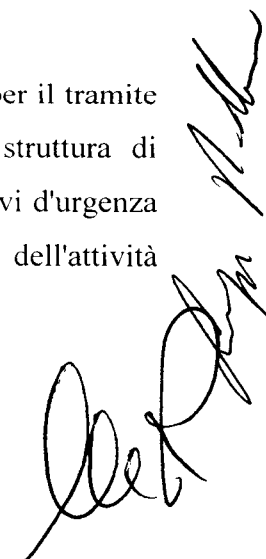
7. L'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale è certificata dall'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso.



Permessi sindacali non retribuiti

1. I dirigenti sindacali indicati nell'articolo precedente hanno inoltre diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non superiore a n.8 giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.

2. I dirigenti che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta, per il tramite delle organizzazioni sindacali di appartenenza, al dirigente del Settore o della struttura di appartenenza di regola 48 ore prima dell'utilizzo oppure in casi eccezionali o per motivi d'urgenza 24 ore prima, tenuto conto che deve essere comunque garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente.



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

Art.14

Permessi per partecipazione alle riunioni di Organismi Direttivi Statutari

1. Le associazioni sindacali rappresentative sono, altresì, titolari di ulteriori permessi retribuiti, orari o giornalieri, secondo le previsioni di cui all'art.11, CCNQ 7 agosto 1998, a condizione che siano utilizzati:

a. per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali, dei dirigenti sindacali di cui all'art 12, comma 1;



b. dai dirigenti sindacali di cui all'art.12, comma 1, che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.

2. Entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto, le organizzazioni sindacali territoriali di categoria provvedono a comunicare, per iscritto, al Servizio Risorse umane i nominativi dei rispettivi dirigenti sindacali di cui al comma 1 lett. b) autorizzati alla fruizione di tali permessi. 3. Le eventuali successive modifiche degli stessi devono essere comunicate allo stesso servizio con tempestività perché possa essere garantito un aggiornamento costante degli elenchi relativi.



Art.15
Referendum

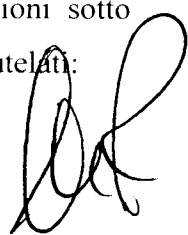
1. L'Amministrazione consente lo svolgimento, nelle sedi delle sue strutture amministrative, di referendum, sia generali che per categoria, indetti dalle Rappresentanze Sindacali su materie inerenti l'attività sindacale.

Art.16

Servizi pubblici essenziali

1. Nell'ambito dei servizi essenziali deve essere garantita la continuità delle prestazioni sotto indicate indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:


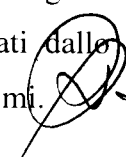



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

- a. Servizio del Personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzioni di sostentamento e alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Tale Servizio dovrà essere garantito solo nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti del Servizio Personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.
- b. Servizi Culturali da assicurare solo per quanto riguarda l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'Ente.
- c. Servizi di sicurezza D.Lgs 626/94: in caso di sciopero deve essere comunque garantito il funzionamento degli impianti tecnologici e in particolare degli impianti di sicurezza e deve inoltre essere garantita la presenza di almeno un addetto all'emergenza per ogni piano di ogni sede - un solo addetto per le sedi più piccole;
- d. Servizio Protezione Ambientale, da assicurare in caso di episodi acuti di inquinamento atmosferico e conseguenti emergenze legate a disastri ambientali;
- e. Servizio di emergenza idrica da assicurare per quanto riguarda la fornitura di acqua alle strutture ospedaliere, sanitarie, case di riposo per anziani, scuole e le attività di pronto intervento in caso di disservizio delle reti fognarie.

 Art.17 

Procedure a garanzia dei Servizi Pubblici Essenziali

-  1. Per i servizi pubblici essenziali di cui al precedente articolo sono individuati appositi contingenti di personale, suddivisi per categorie e figure professionali, che devono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi. 
2. I criteri e le modalità per l'individuazione dei contingenti, la quantificazione numerica nonché la professionalità e le categorie che formano i contingenti sono definiti nell'allegato Allegato1 che forma parte integrante e sostanziale del presente CCDI. Su tali basi i dirigenti dei Servizi interessati in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali - individuano i nominativi del personale in servizio tenuti alla prestazione lavorativa ed esonerati dallo sciopero. Di tali determinazioni gli stessi Dirigenti danno comunicazione al Servizio Risorse Umane che provvede a trasmettere gli elenchi dei nominativi alle Rappresentanze Sindacali. 

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

3. Non possono essere indetti scioperi:

a. di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative (per la stessa vertenza); gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferito a ciascun turno;

b. in caso di scioperi distinti non ci possono essere intervalli inferiori alle 24 ore tra un'azione di sciopero e l'altra;

c. articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.

4. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

a. dal 10 al 20 agosto;

b. dal 23 dicembre al 7 gennaio;

c. cinque giorni prima delle festività pasquali e tre giorni dopo;

d. nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali e referendarie nazionali e locali.

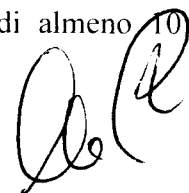
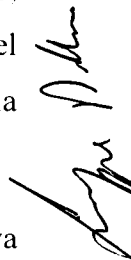
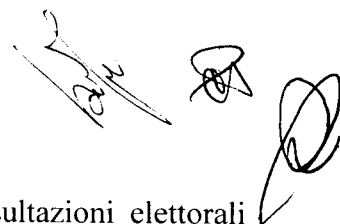
5. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale;

6. Per gli scioperi indetti a giornata la trattenuta sarà pari all'orario teorico di lavoro. Nell'individuazione dei nominativi costituenti i contingenti di personale di cui al presente contratto, si applica - se ed in quanto possibile - il principio della rotazione. Il dipendente inserito nel contingente del personale esonerato può chiedere, con atto scritto ed entro 24 ore dalla proclamazione dello sciopero, di essere sostituito per poter aderire al medesimo sciopero.

7. L'accettazione della richiesta di cui al comma precedente è subordinata alla garanzia dell'effettiva possibilità della sostituzione.

8. Durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione.

9. Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero, esperiti i previsti iter di raffreddamento del conflitto, ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro.

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

11. I nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, dovrà essere prioritariamente scelto tra coloro che non partecipano allo sciopero ed assegnati alla copertura dei servizi minimi garantiti.

12. L'Amministrazione, in corrispondenza di dichiarazioni di scioperi, sospensioni o rientro degli stessi, è tenuta ad informare la Comunità per mezzo degli Organi d'informazione.

13. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento ai disposti di cui alla legge 146/90.

Art.18

Procedure di conciliazione

1. In caso di sciopero, le procedure di raffreddamento e conciliazione sono quelle previste dal contratto collettivo nazionale.

2. Durante la ricerca dei tentativi di conciliazione l'Amministrazione si astiene dall'adottare iniziative pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

Art. 19

Diritto di Assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 07/08/1998 e dalla disciplina contrattuale del 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. Tutte le ore di assemblea eccedenti il richiamato tetto saranno trattenute sulle spettanze stipendiali e/o, se diversamente regolamentato nella banca ore, decurtate dal credito vantato da ciascun dipendente.

2. Le assemblee in orario di lavoro devono essere richieste al Dirigente del Servizio Risorse Umane. La convocazione deve indicare, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

sindacali esterni, ed è comunicata per iscritto al Dirigente del Servizio Risorse Umane almeno 72 ore prima della data fissata per l'assemblea. Il Settore stesso provvede a darne notizia a tutti i Settori interessati. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data di assemblea sono comunicate, per iscritto, alle Rappresentanze Sindacali promotrici dallo stesso Settore 48 ore prima della data fissata per l'assemblea.

3. Qualora risulti impossibile la messa a disposizione di un locale ubicato in una delle sedi dell'Ente, la convocazione dell'assemblea può essere autorizzata presso una sede esterna, facilmente raggiungibile dai dipendenti interessati, messa a disposizione dall'Amministrazione con oneri a carico della stessa.

4. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

5. La partecipazione dei lavoratori alle assemblee non è soggetta alle limitazioni previste dalla normativa sull'esercizio del diritto di sciopero per i servizi minimi essenziali, ma si limita ad assicurare i servizi di custodia agli edifici comunali e di piantone della Polizia Municipale, attraverso l'individuazione del personale con il sistema della rotazione, in base ai seguenti criteri:

- a) minore anzianità di servizio;
- b) a parità di anzianità di servizio, il più giovane d'età.

6. 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.

7. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata al Servizio Risorse umane, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

8. 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.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

1. Ai sensi dell'art.4, del CCNL 7 agosto 1998, l'Amministrazione ha l'obbligo di mettere a disposizione delle Rappresentanze Sindacali, permanentemente e gratuitamente, l'uso continuativo di un locale idoneo e adeguatamente attrezzato per consentire l'esercizio delle loro attività.

Art. 20

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 (bacheca) 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 anche 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.

Articolo 21

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 si impegna, senza oneri a suo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

carico a costituire il "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", e a nominarne il Presidente **entro il termine** ultimo di due mesi dall'approvazione del predetto contratto.

Tale Comitato sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità ed il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica ed opera in collaborazione con il Consigliere/a nazionale di parità. Contribuisce alla ottimizzazione 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 del benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

CAPO III

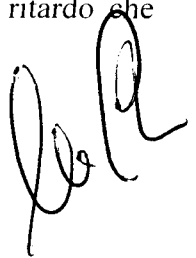
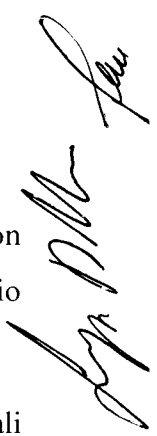
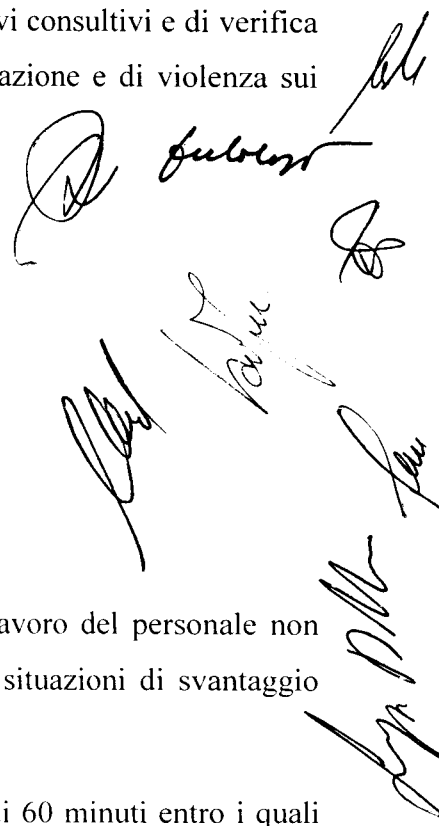
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

Art. 22

Flessibilità nell'orario di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 4, del C.c.n.l. del 6.7.1995, l'orario di lavoro del personale non soggetto a turni è articolato con criteri di flessibilità, anche a favore di situazioni di svantaggio personale.

2. La flessibilità nell'orario di lavoro consiste nel consentire un margine di 60 minuti entro i quali posticipare l'orario di inizio della prestazione giornaliera. Nella sola fascia di lavoro pomeridiana la prestazione può essere anticipata di un'ora, fermo il debito orario giornaliero. Ogni ritardo che ecceda i 60 minuti di flessibilità va comunicato tempestivamente al Servizio Personale.



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

3. La minore prestazione effettuata dal personale che si avvale della flessibilità dell'orario di lavoro è conteggiata mensilmente nell'ambito della banca delle ore con obbligo di recupero non oltre il mese successivo a quello di riferimento.

Art. 23

Orario di servizio e orario di lavoro - Definizioni

1. L'orario di servizio e l'orario di lavoro sono definiti, ai successivi commi, in conformità con l'art. 22 della legge n. 724 del 1994.

2. L'orario di servizio è l'orario durante il quale sono in funzione, in via ordinaria, le strutture organizzative dell'Ente. Esso si articola, di regola, su cinque giorni lavorativi, con interruzione nei giorni di sabato e domenica e negli altri giorni festivi infrasettimanali. Il servizio della Polizia municipale, di norma, copre la fascia oraria dalle 8.00 alle 22.00 e può protrarsi, di concerto con le OO.SS. e la R.S.U., solo in caso di comprovate esigenze.

3. L'orario settimanale di lavoro, pari a 36 ore settimanali, è l'orario che ciascun dipendente è tenuto ad osservare per obbligo contrattuale. Esso è funzionale all'orario di servizio e si articola, di regola, su cinque giorni, anche nelle ore pomeridiane. Per i lavoratori turnanti, l'orario di lavoro è di 35 ore medie settimanali a parità di retribuzione e si articola su sette giorni. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione della riduzione dell'orario di lavoro devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario per il personale interessato.

4. L'orario di lavoro, comunque articolato, è accertato mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatizzato, fermo l'obbligo dei soggetti preposti alla gestione di accertare l'effettività dello stesso. Ai fini di una corretta rilevazione delle presenze è prevista una tolleranza di cinque minuti nella marcatura in entrata e in uscita.

5. Le prestazioni lavorative effettuate al di fuori delle fasce orarie di servizio, formalmente definite nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali, si qualifica lavoro straordinario, se preventivamente autorizzato dal Dirigente del Settore.

6. I criteri generali delle politiche dell'orario di lavoro devono tenere nella debita considerazione i seguenti criteri:

- ampliamento degli orari di fruizione dei servizi da parte dell'utenza:

The right side of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. At the top right, there are two distinct signatures. Below them, there are several sets of initials and smaller signatures, some appearing to be initials like 'S', 'R', 'P', and 'M'. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized hand.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

- modalità di svolgimento del lavoro che non rendano di fatto troppo gravoso lo svolgimento dei propri compiti, con particolare riguardo ai dipendenti donne, disabili, impegnati in attività di volontariato oppure in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
- omogeneità di orario tra i vari uffici per favorire i collegamenti tra i settori.

Art. 24

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

1. L'amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione al disposto dell'art. 17 del CCNL del 22/01/2004 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 ss.mm.e ii. sia destinata a tale finalità.

Art. 25

Aspetti normativi per la concessione dei buoni pasto

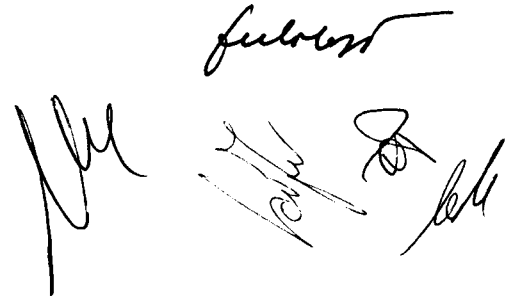
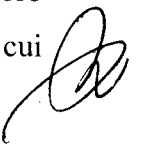
1. Secondo quanto prescrive l'art. 8 comma 1 del D.Lgs. 66/2003, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro.

2. Al personale che espleta attività lavorativa che si protrae nella fascia oraria pomeridiana è corrisposto il buono pasto, sostitutivo del servizio mensa, quando siano rispettate le condizioni di cui all'art. 45, comma 2, del CCNL integrativo del 14/09/2000 e di cui all'art. 13 del CCNL 09/05/2006.

2. L'erogazione del buono pasto prescinde dalle motivazioni del prolungamento dell'attività lavorativa in orario pomeridiano. Essa, pertanto, spetta nei casi di rientro per:

- prestazioni ordinarie a completamento del debito orario settimanale;
- prestazioni di lavoro straordinario regolarmente autorizzato.

3. All'erogazione dei buoni pasto provvede il competente ufficio con cadenza mensile, posticipata, sulla base dei rilevamenti automatizzati della durata delle prestazioni lavorative, tenuto conto, ove previsti, degli atti di organizzazione ed autorizzazione delle prestazioni di lavoro straordinario

A cluster of handwritten signatures in black ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.A single handwritten signature in black ink, located on the right side of the page.A single handwritten signature in black ink, located on the right side of the page.A single handwritten signature in black ink, located on the right side of the page.A single handwritten signature in black ink, located at the bottom right of the page.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

nonché degli atti di programmazione dei rientri.

Art. 26

Mensa - buoni pasto. Norma di carattere generale

1. Possono usufruire del buono pasto i dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, serali e notturne, con una 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. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'Ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata.
2. Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'Ente ove presta servizio.
3. Il buono pasto giornaliero è di valore facciale pari ad € 5,16, soggetto a rivalutazione nel biennio, rendendolo coerente al tasso di inflazione reale accertato mediante l'istituto nazionale di statistica.
4. Le parti concordano di rinviare ad una successiva regolamentazione da adottare da parte dell'Amministrazione entro trenta giorni dalla definitiva sottoscrizione del presente CCDI, il quale andrà a disciplinare gli aspetti procedurali per la concessione di buoni pasto, per la definizione del servizio sostitutivo della mensa e tipologia buoni pasto, assegnazione buoni pasto in considerazione anche della specifica disciplina dell'art. 13 del CCNL 09/05/2006.
5. Nelle more della regolamentazione di cui al comma precedente le parti stabiliscono di garantire l'erogazione dei buoni pasto così come disciplinati nel CCDI 2002/2005.

Art. 28

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.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza, e con il Medico Competente e i R.L.S., 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 e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di rischio.

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 fornendo il documento anche aggiornato della valutazione dei rischi 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.

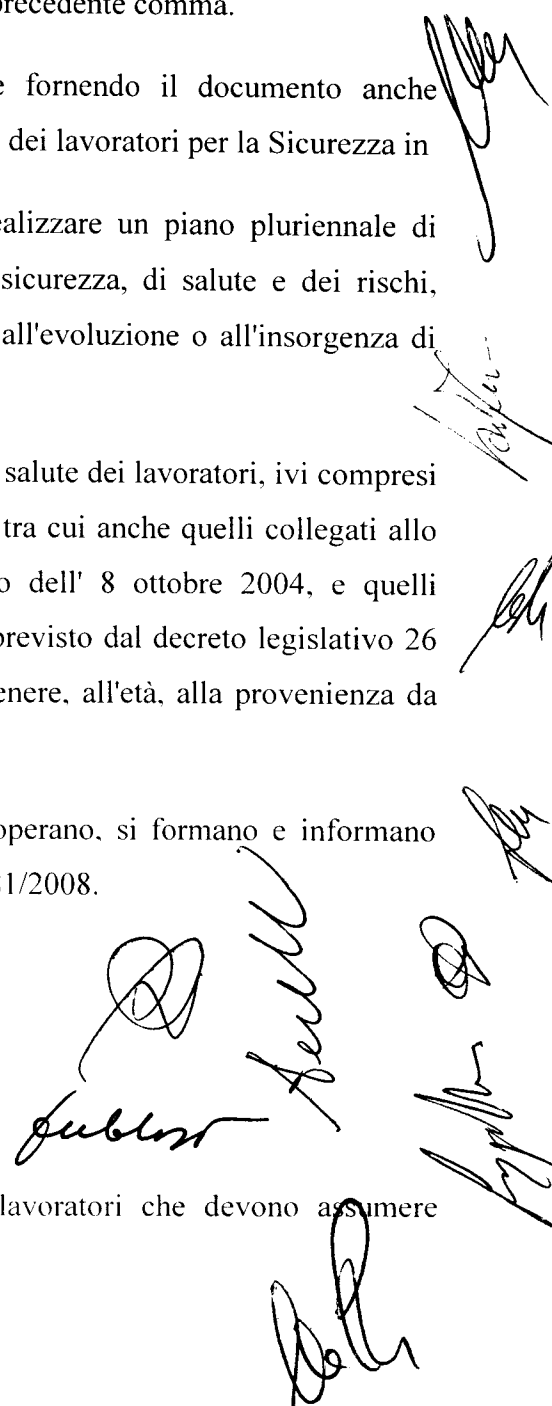
6. La valutazione deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell' 8 ottobre 2004, e 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.

7. I R.L.S., nello stretto ambito delle funzioni loro assegnate, operano, si formano e informano durante l'orario di lavoro, secondo quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 29

Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

1. Le parti si impegnano a procedere all'individuazione dei lavoratori che devono assumere l'incarico di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

2. Ove non sia possibile attuare le procedure di designazione, tramite presentazioni di candidature e votazioni, i Rappresentanti sono designati dalle OO.SS.

3. I rappresentanti della Sicurezza contribuiscono ad individuare i rischi e le carenze da inserire nel documento complessivo per la valutazione dei rischi connessi all'ambiente ed alle prestazioni lavorative di cui al D. Lgs. n.81/2008.

4. L'Amministrazione si impegna a predisporre e consegnare annualmente ai R.S.L. il documento di cui al comma precedente, indicando, anche, risorse, misure e strumenti che intende adottare per la risoluzione delle problematiche risultanti.

5. Ai Rappresentanti per la Sicurezza spettano le seguenti prerogative:

- Partecipazione alle riunioni periodiche di prevenzioni e protezione dai rischi;
- Consultazione sul rapporto di valutazione dei rischi;
- Consultazione sulla designazione degli addetti al servizio protezione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori, all'organizzazione delle attività di formazione;
- Accesso ai luoghi di lavoro per segnalazioni al responsabile della prevenzione e protezione dei rischi individuati nel corso dell'attività di controllo;
- Produrre ricorso alle Autorità competenti qualora ritengano che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate e i mezzi impiegati per attuarla non siano idonei;
- Consultazione preventiva in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione e realizzazione e verifica della prevenzione e programmazione;
- Promozione dell'elaborazione ed attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità del lavoratore;
- Proposizione di progetti ed indicazioni tesi all'informazione, sensibilizzazione e formazione dei lavoratori in materia di sicurezza di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- Partecipazione agli accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolare gravosità;
- Concordare con l'Amministrazione, ogni qualvolta se ne ravvisi congiuntamente l'esigenza, l'effettuazione di indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro da affidarsi, in relazione a quanto

Handwritten signatures and initials in the right margin of the document, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

previsto dall'art.21 della Legge 23.12.1978 n.833, ai servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro delle ASL;

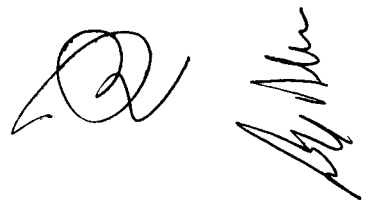
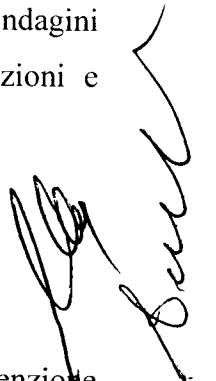
- Partecipazione al costante aggiornamento dei registri dei dati ambientali e biostatistici e del libretto personale di rischio;
- Concordare, di volta in volta, con l'Amministrazione, l'attuazione di accertamenti medici mirati e specialistici per il personale operante in aree a rischio, individuate tali a seguito delle indagini ambientali che terranno conto dei riflessi sul gruppo di lavoratori impiegati in situazioni e condizioni di particolare rischio,
- Verifica l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute.

6. Ai Rappresentanti per la Sicurezza spettano le seguenti informazioni:

- informazione e documentazione in merito alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione nonché quelle inerenti alla macchina, gli impianti, l'organizzazione degli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- informazioni sulle attività formative;
- informazioni attinenti gli eventuali rischi cui sono esposti i lavoratori;
- programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la sicurezza;
- informazioni sui piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di intervento all'interno dei luoghi di lavoro laddove previsti;
- informazioni sugli adempimenti e sulle iniziative in materia di sicurezza riguardanti le imprese appaltatrici;
- informazioni tempestive sui casi di infortunio sul lavoro, sui casi di malattie professionali e sui loro andamenti complessivi.

Art. 30

Formazione



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

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, per gli anni 2013 e seguenti, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;

- 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;

- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale;

- corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza per tutti i lavoratori.

4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

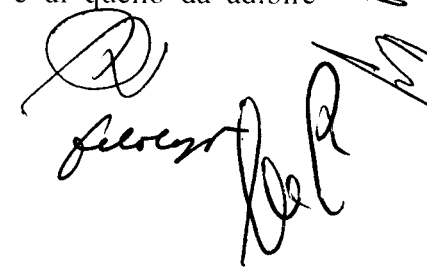
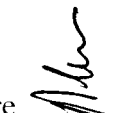

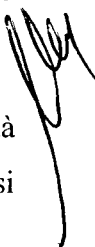
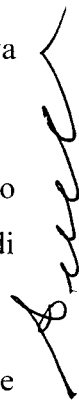
- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;

- 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 a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
- 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.

5. 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, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti (P.F.P).

7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art 31

Mobilità interna

1. La mobilità interna dell'Ente è finalizzata:

- Alla valorizzazione dell'impiego del personale, al fine di raggiungere l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane, per un migliore ed efficace funzionamento dei servizi:

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

- Alla flessibilità degli organici, allo scopo di adeguare le strutture della macchina comunale agli obiettivi indicati dall'Amministrazione e predefiniti nel PEG;

2. La mobilità può determinarsi:

- a) All'interno dello stesso settore nella medesima sede lavorativa;
- b) All'interno dello stesso settore, in diversa sede lavorativa;
- e) Tra i diversi settori, nel rispetto del profilo professionale posseduto;

3. All'interno di ogni categoria di classificazione, posto il vincolo dell'appartenenza alla medesima, viene assicurata la mobilità, anche a richiesta del dipendente, esclusa quella verso profili con specifici titoli abilitanti.

4. L'istituto per la mobilità interna è disposta con le seguenti procedure:

- Dal Dirigente di Settore, nei casi previsti al comma 2, lettere a) e b), del presente articolo;
- Dal Segretario Generale, previo parere obbligatorio ma non vincolante dei Dirigenti dei Settori interessati, nei casi previsti al comma 2, lettera e), del presente articolo.

5. La mobilità si esercita per le funzioni all'interno della categoria posseduta e non può determinare, in alcun modo, l'acquisizione di mansioni superiori. E' fatta salva la possibilità di attivare lo scambio tra diversi dipendenti appartenenti a settori o servizi diversi, previo parere non vincolante dei Dirigenti dei Settori interessati.

6. Tutti i provvedimenti di trasferimento dovranno essere contestualmente inviati alla R.S.U. In caso di dirigenti sindacali aziendali, compresi i componenti la RSU, va acquisito il previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza alle OO.SS. di riferimento, così come prescritto dall'art. 22 della legge 300/70.

Art 32

Gestione eccedenze personale

1. Nei casi in cui processi di riorganizzazione, dovessero comportare l'individuazione di esuberanti o l'avvio di processi di mobilità, al fine di assicurare obiettività e trasparenza, l'Amministrazione è tenuta a darne informazione preventiva e ad avviare un esame congiunto con le rappresentanze

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

sindacali, sui criteri per l'individuazione degli esuberi o sulle modalità per i processi di mobilità. Decorso 30 gg., in assenza dell'individuazione di criteri e modalità condivisi, l'Amministrazione procederà alla dichiarazione di esubero e alla messa in mobilità.

Art 33

Flessibilità del rapporto di lavoro

1. Nel caso in cui l'Ente si avvale delle forme contrattuali flessibili di assunzione, previsti dalle disposizioni dettate dal Titolo I del CCNL del 14.09.2000, si applica quanto previsto dal citato Titolo I qualora i criteri generali previsti dal Regolamento comunale sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici siano in contrasto con la contrattazione collettiva nazionale e la previsione dell'art. 2 comma 2 del D.Lgs. 165/2001.

Art 34

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. In applicazione del D.lgs. n. 66/2003, l'Ente costituisce rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

- a) Assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- b) Trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati;

2. In relazione al ricorso alle forme flessibili del rapporto di lavoro, le parti concordano nell'attivare una specifica disciplina al fine di incentivare il ricorso al rapporto di lavoro a tempo parziale.

3. A tal fine si concorda che i contingenti di personale da destinare al rapporto di lavoro a tempo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

parziale, possono essere previsti fino ad un massimo del 25% della dotazione organica complessiva per ciascuna categoria. La durata della prestazione lavorativa a tempo parziale non può essere inferiore al 33% di quella a tempo pieno.

4. Sono applicati, in favore del personale di cui al comma 1, tutti gli istituti contrattuali collegati al salario accessorio con esclusione degli incarichi di posizione organizzativa, in quanto negli Enti con dirigenza non si applica la previsione contrattuale dell'art. 11 del CCNL del 22.1.2004.

5. Il tempo parziale può essere realizzato sia per quanto riguarda le disposizioni previste dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22.1.2004, sia per il potenziamento dei propri servizi nelle ore pomeridiane, sulla base delle seguenti tipologie:

a) Tempo parziale orizzontale: articolazione della prestazione lavorativa ridotta in tutti i giorni lavorativi;

b) Tempo parziale verticale: articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o in un determinato periodo dell'anno.

6. Il tipo di articolazione della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro, viene previamente definito in accordo tra il Dirigente del Settore e il dipendente interessato.

7. I dipendenti che trasformano il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto ad ottenere il ritorno a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione ovvero anche prima della naturale scadenza stabilita dall'accordo individuale sottoscritto, previa richiesta scritta.

8. Per quanto non previsto dal presente articolo si applicano tutte le disposizioni legislative vigenti, in particolare il D. lgs. n. 66/2003 e gli artt. 4, 5 e 6 del CCNL del 14.9.2000.

Articolo 34

Disciplina del lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. Tali prestazioni sono ammesse per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ed in relazione ad eventi particolari ed

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

imprevedibili. Pertanto il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Dirigente di Settore, cui appartiene il dipendente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso.

3. Nei casi in cui si autorizzano dipendenti ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario in assenza di relativa copertura finanziaria, il Dirigente di Settore che ha disposto l'autorizzazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente.

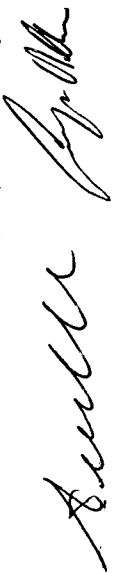
4. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare un arco massimo giornaliero di 10 ore.

5. Le parti prendono atto che sul fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario viene operata, secondo quanto previsto dall'art.14, comma 4, del CCNL 1.4.1999, annualmente la riduzione stabile pari al 3% sul fondo determinato per l'anno precedente,. Le parti danno atto che al 31/12/2003 il fondo era pari ad euro 61.117,51.

6. In relazione a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, il fondo per l'anno 2013 è pari ad € 53.082,31, di cui una quota non inferiore al 30% è destinata esclusivamente al personale per il pronto intervento in reperibilità. La restante quota verrà distribuita tra i vari Settori interessati, tenendo conto dei seguenti parametri percentuali:

Categoria A	parametro 100
Categoria B	parametro 110
Categoria C	parametro 120
Categoria D	parametro 130

Per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (Segreteria Generale, Polizia Municipale, Autista del Sindaco) riguardanti un numero di dipendenti non superiori al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'01/04/1999 è elevato a 200 ore, fermo restando il limite delle risorse previste dal presente articolo.



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

7. Nel fondo di cui al comma precedente non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999 e le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (es. ISTAT).

8. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 6, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009).

9. L'amministrazione comunale si impegna a determinare l'ammontare del fondo entro il mese di Febbraio ed il budget economico dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno tre 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. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di quest'istituto contrattuale.

10. L'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Dirigente e trasmessa al servizio gestione risorse umane, previa richiesta debitamente motivata del dipendente in relazione a :

- a) eventi straordinari ed imprevedibili e per calamità naturali;
- b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dar luogo a un pericolo e/o disservizio grave e immediato;
- c) casi di particolari esigenze tecnico-produttive;
- d) eventi eccezionali non programmati, collegati agli obiettivi prioritari individuati dall'Amministrazione nel P.E.G..

In nessun caso si potrà utilizzare l'istituto del lavoro straordinario per compensare le attività non riconducibili ai compiti istituzionali affidati ed al profilo professionale rivestito.

11. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi e/o destinato alla banca delle ore.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

12. Per quanto non previsto dai contratti nazionali in materia di lavoro straordinario, si applicano le disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 66/2003 e dal D.Lgs. n. 213/2004.

Articolo 35

Banca delle ore

1. L'Amministrazione istituisce, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente CCDI, 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 dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento e da utilizzarsi entro l'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 Settore non può essere superiore alla quota di straordinario assegnata al Settore stesso.

3. Nella busta paga del dipendente viene evidenziato mensilmente il numero di ore accantonate.

4. Le ore accantonate possono essere richieste in retribuzione oppure possono essere utilizzate come permessi o riposi compensativi fruibili per attività formative o necessità personali, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il Responsabile di Servizio ed il dipendente.

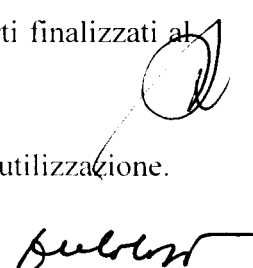
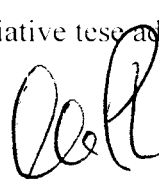
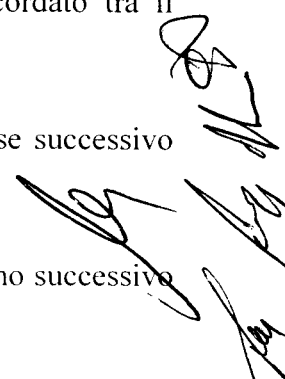
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

6. Le ore accantonate devono essere richieste in pagamento entro il 31 ottobre dell'anno successivo a quello di maturazione.

7. Le ore accantonate non costituiscono economie di bilancio fino a quando il dipendente non abbia rinunciato a richiederle in retribuzione.

8. A richiesta delle OO.SS e della RSU, possono essere realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio

dell'andamento della Banca delle Ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.



TITOLO TERZO

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 36

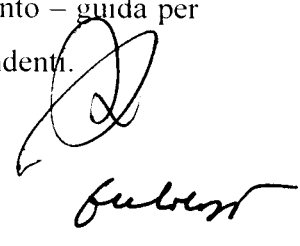
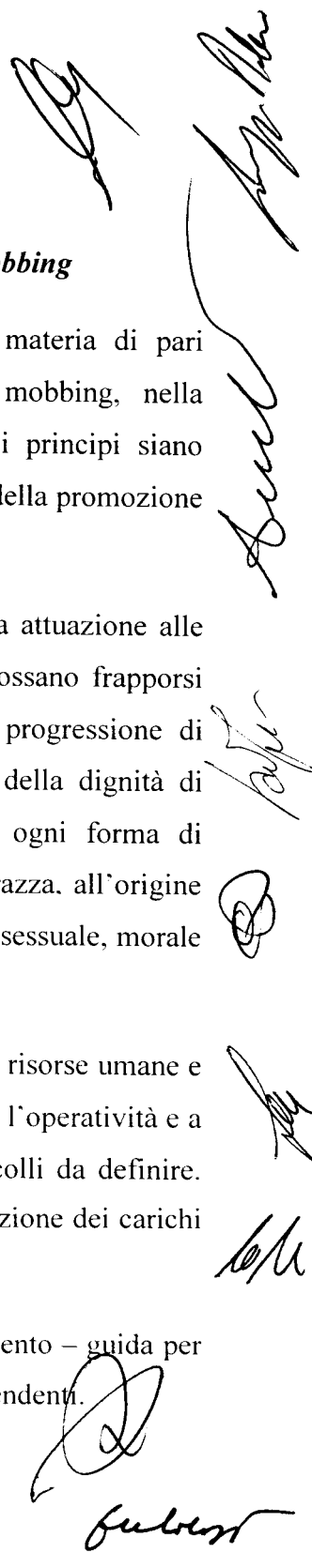
Pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing

1. Le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente e un'organizzazione del lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell'ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.

2. Le parti, pertanto, si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento di tutti gli ostacoli che possano frapporsi all'uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione; a perseguire l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utile a contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità e alla lingua; a prevenire ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o fisica all'interno degli ambienti di lavoro.

3. In particolare l'Amministrazione si impegna a mettere a disposizione del CUG le risorse umane e strumentali necessarie, a fornire tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'operatività e a consultare il Comitato nelle materie di competenza, sulla base di appositi protocolli da definire. Dell'attività svolta all'interno del CUG si terrà conto anche ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro.

4. L'Amministrazione adotta il Piano Triennale delle Azioni Positive quale documento – guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

Art. 37

Diritto allo Studio

1. Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore individuali.
2. Tali ore sono utilizzate in ragione del 3% del personale a tempo indeterminato e determinato in servizio all'inizio anno, per il conseguimento di titoli di studio legalmente riconosciuti tramite la frequenza a corsi universitari, scuole statali o istituti, purché ci sia l'effettivo sostenimento di esami e conseguimento del titolo.
3. Il permesso di studio potrà essere concesso anche ai/alle dipendenti iscritti/e agli Istituti Universitari in qualità di "fuori corso" che abbiano in precedenza interrotto gli studi (sospensione del pagamento delle tasse universitarie) e successivamente regolarizzato la posizione; tali dipendenti verranno considerati al pari di una immatricolazione.
4. La presentazione delle domande va effettuata all'Amministrazione comunale entro il 30 novembre di ogni anno corredata dal certificato di iscrizione e/o frequenza ai corsi di cui al precedente comma nel caso di iscrizione a istituti di primo e secondo grado. La domanda potrà essere presentata prima dell'inizio dell'anno scolastico (settembre) e autorizzata direttamente dal dirigente responsabile. La fruizione delle ore di diritto allo studio va comprovata con apposita certificazione.
5. Nel caso in cui le domande presentate dai dipendenti eccedano il 3% del personale in servizio all'inizio dell'anno, si darà corso alla formazione di una graduatoria secondo i criteri stabiliti dall'art. 15 del CCNL 14/9/2000. Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa riferimento all'art. 15 del citato CCNL e all'art. 29 del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

Art. 38

Vestiaro e dispositivi di protezione individuale

L'Amministrazione si impegna a fornire, periodicamente e comunque, con cadenza massima biennale, la massa vestiaria (estiva – invernale) con le caratteristiche di cui ai dispositivi della legge n. 626/94 e s.m.i., alle seguenti categorie:

POLIZIA MUNICIPALE, OPERAI, BECCHINI, USCIERI, AUTISTI, MESSI, CUSTODI,

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

CENTRALINISTI, AUTISTI AUTOVETTURE ECOLOGIA, OPERAI SEGNALE STRADALE

Con riferimento al D.Lgs. 81/2008, il datore di lavoro deve assicurare le condizioni igieniche nonché l'efficienza DPI (dispositivi di protezione individuali), ossia il mantenimento nel tempo delle loro caratteristiche specifiche quali, ad esempio, impermeabilità o fluorescenza (vedi a riguardo la sentenza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, n. 11139 del 09/07/1998). Ciò vale ovviamente anche per gli indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di dispositivi personali di protezione indicati dal D.Lgs. 81/2008 (gli indumenti fluorescenti che segnalano la presenza di lavoratori a rischio di investimento, quelli di protezione contro il caldo od il freddo, gli indumenti per evitare il contatto con sostanze nocive, corrosive o con agenti biologici, ecc.). A tale scopo l'Amministrazione provvede alla loro pulizia con cadenza quindicinale, a mezzo di imprese esterne specializzate, entro 90 giorni dalla stipula del presente CCDI

TITOLO QUARTO

RISORSE DECENTRATE

CAPO I

PRODUTTIVITA'

Art. 39

Fondo per le risorse decentrate

1. Il fondo per le risorse decentrate, di cui all'art. 31 del Ccnl del 22/01/2004, annualmente definito ai sensi dell'art. 15, comma 1 del Ccnl del 01/04/1999, finanzia tutti gli istituti contrattuali di cui all'art.17 del Ccnl del 01/04/1999, come integrato dall'art. 36 del Ccnl del 22/01/2004, nella misura per ognuno di essi stabilita con l'accordo annuale.

2. L'accordo annuale è l'unica fonte normativa autorizzata all'utilizzo degli istituti economici la cui disciplina e finanziamento sono demandati a tale modello di relazioni sindacali, con la conseguenza

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

che in assenza di tale accordo, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia di procedimento di spesa, non possono essere autorizzate né effettuate prestazioni con oneri a carico del medesimo fondo.

3. La ripartizione del fondo per istituti contrattuali è effettuata annualmente in sede di contrattazione decentrata.

4. Il fondo per le risorse decentrate, una volta ripartito ai sensi del comma 3, è assegnato ai dirigenti dei Settori con le modalità di cui all'art. 169 del D.Lgs. 267/2000.

5. Nel caso di esercizio provvisorio per differimento del termine di approvazione del bilancio, ai sensi dell'art. 163, comma 3, del D.Lgs. 267/2000, la gestione del fondo segue la stessa dinamica della gestione provvisoria del bilancio.

6. La misura dei compensi e delle indennità, remunerate col fondo, è quella stabilita dalla contrattazione nazionale e, se rimessa a tale livello, da quella decentrata. Ove tali tariffe subiscano variazioni in corso d'anno o, comunque, dopo la ripartizione del fondo, le parti si incontrano per verificare la compatibilità della sua ripartizione con l'applicazione delle nuove tariffe e per effettuare l'eventuale riquadratura del fondo.

7. I compensi di natura incentivante per i quali esistono autonome fonti di finanziamento, costituenti la parte variabile del fondo per le risorse decentrate, sono attribuiti ai rispettivi destinatari previo accertamento della effettiva disponibilità.

Art. 40

Piani di razionalizzazione

1. Le parti concordano di prevedere, in applicazione dell'art. 16 del D.L. 98/2011 (convertito in L.111/2011) la definizione, entro il 31 marzo, di un piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, finalizzato al contenimento delle spese di funzionamento ed alla razionalizzazione delle strutture organizzative, con particolare riferimento a :

razionalizzazione e riqualificazione della spesa, anche con riferimento alla logistica;

riordino e ristrutturazione amministrativa;

semplificazione e digitalizzazione;

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

riduzione dei costi della politica e di funzionamento (inclusi appalti di servizio affidamenti alle partecipate, ricorso alle consulenze).

Art. 41

Criteria e modalità di valorizzazione del merito

1. Il Comune di Afragola promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari e sia di carriera.

2. La distribuzione di incentivi al personale del Comune non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

I dipendenti non potranno partecipare a più di 2 piani di incentivazioni, con un tetto massimo complessivo non superiore all'importo di € 2.000,00, fatti salvi i compensi derivanti da disposizioni legislative, le cui attività lavorative sono rese fuori dell'orario ordinario di lavoro.

3. L'amministrazione utilizza a tal fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

4. Per premiare il merito, il Comune di Afragola può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

a) premi annuali individuali e /o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale;

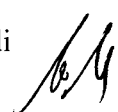
b) bonus annuale delle eccellenze;

c) premio annuale dell'innovazione;

d) progressioni economiche;

e) premio di efficienza.

5. Gli incentivi sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

Art. 42

Performance organizzativa

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

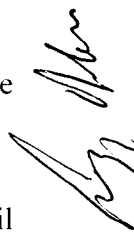
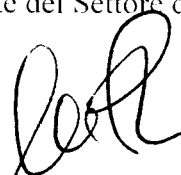
- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 43

Performance individuale

1. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, nonché al contributo offerto per il raggiungimento degli obiettivi assegnati al Dirigente del Settore di appartenenza:



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 44

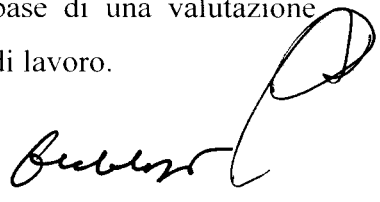
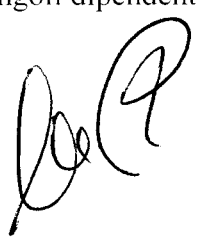
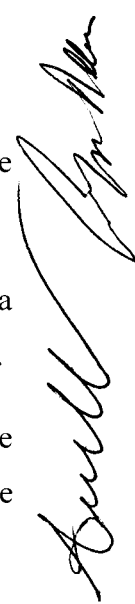
Bonus Annuale delle eccellenze

1. Il Comune di Afragola può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, che si è collocato nella fascia di merito alta.
2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta ed è erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
3. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del D.L.gs. 165/2001.
4. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso.

Art. 45

Premio annuale per l'innovazione

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa, il Comune di Afragola può istituire il premio annuale per l'innovazione.
2. Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore di quello del bonus annuale di eccellenza.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione avviene sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dipendenti o da gruppi di lavoro.



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

Art. 46

Premio di efficienza

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del decreto 150/2009, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti dai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

Art. 47

Applicazione premi ex D.L.gs 150/2009

Il premio annuale delle eccellenze, il premio annuale per l'innovazione, il premio di efficienza saranno attuati dopo la sottoscrizione del prossimo CCNL.

Art. 48

Indennità

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL 1/4/1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno corrisposte al personale le seguenti indennità.

a. Indennità di rischio;

b. Indennità di disagio;

c. Indennità maneggio valori;

d. Indennità di turno;

e. Indennità di reperibilità;

f. Indennità qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe. Ufficiale Elettorale

g. Indennità specifiche responsabilità (U.O.C.).

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

Art.49

L'indennità di disagio

1. L'indennità di disagio, ai sensi dell'art 17 comma 2 let. e) del CCNL 1/4/1999, spetta al personale delle categorie A, B, e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

2. Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Dirigente del Settore, il quale segnala, sulla base delle tipologie di prestazioni indicati dal presente accordo, i nominativi del personale che, esercitandole, accede all'indennità.

3. Ai fini dell'individuazione del personale cui corrispondere l'indennità sono individuate le seguenti tipologie di prestazioni disagiate e il relativo corrispettivo mensile:

Personale esposto a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti a ogni situazione climatica ecc.);

Indennità € 25,00 mensile

b) Personale impiegato in attività di sportello e front office

indennità € 25,00 mensile

c) Personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa e/o frequente la necessità di cambiamenti impreveduti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);

Indennità € 25,00 mensile

d) personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi

indennità € 25,00 mensile

4. L'indennità è subordinata allo svolgimento effettivo delle prestazioni in condizione



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

particolarmente disagiate e, pertanto, è corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio nelle mansioni corrispondenti.

5. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con altre indennità.

Art. 50

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 in applicazione della tabella B del DPR 347/83;
- b) è quantificata in complessive €. 30 mensili (art. 41 del CCNL 22.1.2004 per 11 mesi);
- c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare, calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

2. L'indennità di rischio non è cumulabile con quelle di disagio e con quelle previste per l'area della vigilanza urbana e va erogata per le giornate di effettiva presenza ed esposizione al rischio, per almeno 2/3 dell'orario di lavoro giornaliero.

Che il personale sarà individuato di volta in volta in sede di contrattazione decentrata e ripartizione delle risorse annuali.

Art. 51

Indennità maneggio valori

1. Ai sensi dell'art. 36 del CCNL 14.09.2000 al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionale al valore annuo maneggiato. Gli importi di tale indennità vengono definiti secondo il seguente prospetto:

Valore di cassa annuo individuale in euro indennità giornaliera



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

Da 5000 a 25,000,99 €. 0,52

Da 25,001 a 52,000,99 €. 1,03

oltre 52,000,99 €. 1,55

2. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, compete al personale che con atto formale sia stato nominato agente contabile ed adibito in via continuativa ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e risponda di tale maneggio;

3. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui i valori di cassa siano continuamente maneggiati.

4. L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, assegni e denaro elettronico) fermo il valore annuo *pro capite* sopra indicato; gli importi delle fasce sopra individuate devono intendersi per singola persona.

5. La corresponsione dell'indennità giornaliera maturata avviene a consuntivo su attestazione del Dirigente di Settore competente.

6. L'Indennità giornaliera viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente, secondo la fascia del valore di cassa di appartenenza del dipendente addetto alla cassa, al personale che abbia sostituito il titolare limitatamente ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori di cassa.

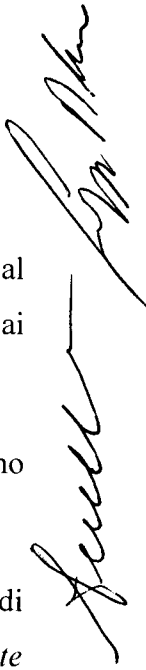
Che il personale sarà individuato di volta in volta in sede di contrattazione decentrata e ripartizione delle risorse annuali.

Art. 52

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. in particolare:

a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto,



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

notturmo, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;

b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;

d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro secondo i valori sono stabiliti dall'art.22 del CCNL 14.9.2000;

e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno;

f) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di turnazione è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei turni.

L'indennità è corrisposta al personale dipendente che sarà individuato di volta in volta in sede di contrattazione decentrata e ripartizione delle risorse annuali.

Art. 53

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.2000 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 a 6 periodi al mese per dipendente;

d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

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 prestatato;

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 è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

3. Al personale chiamato a svolgere la sola reperibilità passiva nella giornata domenicale e/o nel riposo settimanale programmato, può essere accordato, per espressa richiesta del medesimo e fermo restando il debito orario settimanale dovuto, il riposo compensativo.

4. Per quanto non previsto dal presente articolo 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 è corrisposta.

L'indennità è corrisposta al personale dipendente che sarà individuato di volta in volta in sede di contrattazione decentrata e ripartizione delle risorse annuali.

Le parti si impegnano a disciplinare detto istituto a mezzo di appendice da allegare al Contratto Decentrato entro il 30 settembre 2014, nelle more dell'approvazione della nuova disciplina si applicano le norme contrattuali vigenti.

Art. 53 bis

Risorse destinate alle prestazioni di lavoro festivo-infrasettimanale

Per prestazioni festive infrasettimanali il personale della Polizia Locale chiamato in servizio in giornate festive infrasettimanali, così come da turno concordato, sarà remunerato per le effettive ore di presenza ai sensi dell'art. 22 del CCNL del 14/09/2000. Inoltre allo stesso sarà riconosciuto un riposo compensativo pari alle ore prestate.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

Il personale chiamato in servizio in giornate festive infrasettimanali per particolari esigenze, al di fuori del turno di programmazione ordinaria, sarà renumerato ai sensi dell'art. 24 del citato CCNL con le ore di effettivo lavoro straordinario festivo.

Art. 54

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 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 posizione organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di €. 2.500,00.

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'indennità in parola andrà erogata a fronte di provvedimenti formali di incarico, limitatamente alle specifiche responsabilità individuate al successivo punto 5, nei casi in cui non occorra conferire mansioni superiori, purché tali responsabilità non siano indennizzate attraverso altri istituti contrattuali (progettazione, direzione o collaudo opere pubbliche, istruttoria pratiche condono edilizio, istruttoria pratiche recupero evasione tributaria).

4. E' consentita ai responsabili una attribuzione numericamente limitata e proporzionale in relazione al personale gestito ed alla complessità della struttura diretta, con una graduazione preventivamente adottata dal soggetto conferente.

5. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di definire l'indennità per specifiche responsabilità attribuibile secondo i parametri di seguito indicati:

- a) Responsabilità di procedimento ai sensi della legge n. 241/90.
- b) Responsabilità di unità organizzativa intesa quale struttura organica di livello intermedio (Servizio o Ufficio) formalmente individuata con il documento di definizione organica.
- c) Responsabilità continuativa di più procedimenti di natura complessa.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

- d) Espletamento di attività plurisettoriali e/o di portata plurispecialistica.
- e) Attività propositiva per l'adozione di atti a rilevanza interna ed esterna, anche non comportanti impegno di spesa, o rappresentanza esterna in procedimenti di natura penale e amministrativa.
- f) Responsabilità continuativa di un unico provvedimento di notevole complessità, o compiti formalmente assegnati di coordinamento di altri dipendenti (capo reparto – squadra).

6. A tal proposito le parti, al fine di evitare l'attribuzione non diversificata dell'indennità, in base ai criteri in precedenza indicati e al diverso carico di lavoro attribuito a ciascun lavoratore individuato per l'attribuzione di tale indennità, ritengono di fissare una griglia di valori annuali rispetto alla quale i Dirigenti potranno operare per una più opportuna e seria attribuzione dell'indennità stessa :

VALORE €. **2.500,00** personale di categoria D in possesso dei 5/5 elementi individuati in precedenza

VALORE €. **2.000,00** personale di categoria D in possesso dei 4/5 elementi individuati in precedenza

VALORE €. **1.500,00** personale di categoria D in possesso dei 3/5 elementi individuati in precedenza

VALORE €. **1.000,00** personale di categoria D in possesso dei 2/5 elementi individuati in precedenza

VALORE €. **500,00** personale di categoria D in possesso dei 1/5 elementi individuati in precedenza

7. L'indennità per specifiche responsabilità, ha natura retributiva e liquidata in un'unica soluzione.

8. L'incarico di affidamento di tali responsabilità ha durata annuale e può essere revocato con provvedimento formale, a fronte di mutate condizioni che hanno dato luogo all'attribuzione.

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

10. 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

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

morboso in applicazione dell'art. 17 comma 1 del D.L. 112/2008.

Articolo 55

Indennità di orario notturno, festivo e notturno-festivo

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL del 14.09.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

2. Al personale che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto per ogni ora di lavoro effettivamente prestata un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52 comma 2 lettera b) del citato CCNL del 14/09/2000

3. 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 semestrale.

L'indennità è corrisposta al personale dipendente che sarà individuato di volta in volta in sede di contrattazione decentrata e ripartizione delle risorse annuali.

Articolo 56

Indennità ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del C.C.N.L. del 19/9/2000

1. In applicazione dell'art. 54 del C.C.N.L. 19.9.2000 si prevede che una quota pari al 70% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.

2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

Art. 57

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 36 del CCNL 22/01/2004 viene corrisposta un'indennità di € 300,00 lordi annui per compensare le specifiche responsabilità del seguente personale di cat. B, C e D con esclusione delle Posizioni Organizzative:

- a) personale cui è stata attribuita con atto formale la qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;
- b) personale cui è stata attribuita con atto formale la qualifica di Ufficiale Elettorale.

La presente indennità non e' cumulabile con l'art. 54 del CCDI e la stessa concorre a determinare il valore massimo dell'indennità di cui al medesimo art. 54 del presente CCDI.

Art. 58


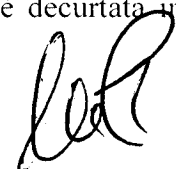
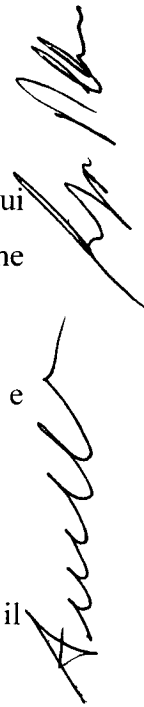
Posizioni Organizzative e Alta Professionalità

1. L'Area delle posizioni organizzative, di cui all'art. 8 del C.c.n.l. del 31.3.1999, costituisce contesto di natura funzionale nell'ambito del quale si vanno a collocare le posizioni di lavoro, di categoria D, individuate con riferimento all'assetto organizzativo dell'Ente formalmente definito nei modi di legge. Le parti attiveranno il relativo percorso di concertazione previsto dal CCNL 31/3/1999 art. 16 per la valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni; conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;

2. Al personale di categoria D possono altresì essere conferiti incarichi di alta professionalità, previa definizione della disciplina nei modi e termini di cui all'art. 10 del C.c.n.l. del 22.1.2004, non cumulabili con quelli di posizione organizzativa.

3 La misura delle voci retributive di cui ai commi precedenti è determinata sulla base di strumenti normativi previsti dall'ordinamento dell'Ente e, relativamente ai risultati correlati al Piano degli Obiettivi del PEG, previo esperimento dei processi di valutazione ivi definiti.

4. L'indennità di posizione è corrisposta secondo le modalità previste dai vigenti CCNL, non può essere revocata durante il congedo per maternità ed è decurtata in caso di assenza per malattia.



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

Art. 59

Disciplina delle progressioni economiche orizzontali

1. Ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009, le Amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche all'interno delle categoria di appartenenza, secondo quanto previsto e disciplinato dal CCNL e integrativo, nei limiti delle risorse disponibili.

2. Posto che 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, 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;

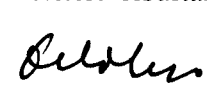
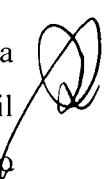
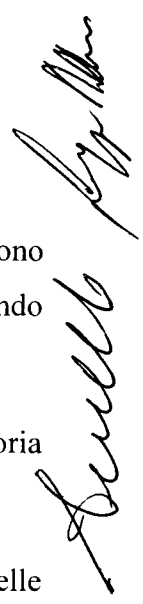
> per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;

> per la categoria D dalla posizione D1 alla D6;

b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;

c) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale e in particolare:

- per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorre il criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

- per i passaggi alla 2° posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

- Fermo restando la rivendicazione di parte sindacale di giungere all'unificazione delle categorie B/D, in ossequio al criterio della fungibilità e esigibilità delle mansioni dettate dall'Ordinamento Professionale CCNQ/1999, per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del: :

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

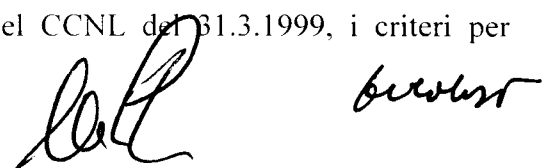
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;

- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

3. Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che 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 e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.

4. Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

5. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

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 in ordine decrescente nella scheda prevista dal sistema di valutazione del personale.

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 del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;

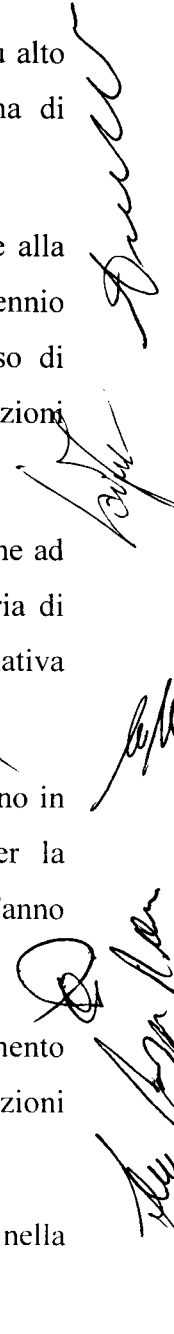
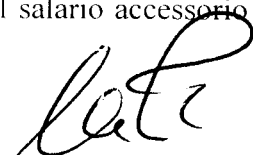
d) le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti pari al 50 % di quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;

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 96/160 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;

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. 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



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

Art. 60

Performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.
2. Tale sistema prevede la valutazione della performance organizzativa della struttura di appartenenza e della performance individuale collegata ai comportamenti organizzativi e agli obiettivi individuali ,
3. La valorizzazione della performance è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e all'apporto individuale, secondo gli esiti del processo di misurazione e di valutazione.

Art. 61

Risorse destinate a specifici obiettivi di produttività e qualità

1. Nel fondo del salario accessorio, tra le risorse variabili di cui all'art. 15, commi 2 e 4, CCNL 1.4.1999, sono individuate quelle da destinare a specifici obiettivi di miglioramento quali/quantitativo dei servizi . Tali risorse, sono correlate al grado di rilevanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto ai dipendenti. Il budget di progetto è definito sulla base di elementi di valutazione inerenti alle prestazioni rese, quali: la complessità, la qualità, la quantità, la puntualità, la precisione.
2. La determinazione dei corrispettivi è stabilita in base al grado di realizzazione del progetto e all'apporto individuale. In via generale i compensi sono erogati a consuntivo, una volta certificato il grado di conseguimento dell'obiettivo.
3. Il dirigente è tenuto a presentare ad ogni inizio anno progetti obiettivo e piani di lavoro che inglobino le direttive dell'Amministrazione.

CAPO III

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right, several smaller ones in the middle right, and a large signature at the bottom right.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

VARIE

Art. 62

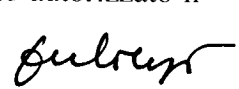
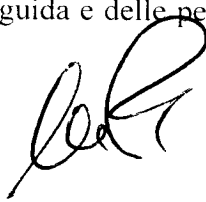
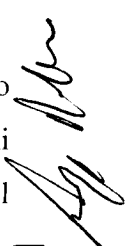
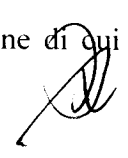
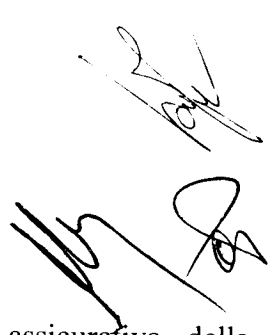
Incentivi previsti da disposizione di legge

1. Gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, individuate nel fondo risorse alla "lettera K" non sono cumulabili con i compensi di cui al precedente articolo 49.
2. L'erogazione delle risorse indicate al punto 1 è disciplinata da specifiche norme regolamentari, adottate all'interno dell'Ente secondo le norme vigenti.

Art. 63

Copertura Assicurativa

1. L'Amministrazione assume le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui agli artt. 8 e ss. del CCNL 31/03/1999, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.
2. L'Amministrazione stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori sede, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesione o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze assicurate da terzi responsabili e da quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

7. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art. 10 comma 2 del CCNL 1/04/1999.

Art. 64

Patrocinio legale

1. L'amministrazione, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale, nei confronti di un dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendolo assistere da un legale di comune gradimento.

2. In caso di sentenza di condanna esecutiva (definitiva) per fatti commessi con dolo o colpa grave, ovvero di sentenza penale dichiarativa della prescrizione temporale dei reati contestati, l'Amministrazione ripete a carico del dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado di giudizio.

3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati con spese a carico dell'Amministrazione.

Art. 64 – bis

Servizi per conto terzi

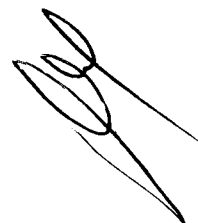
Le parti si impegna entro 90 giorni della sottoscrizione definitiva del presente CCDI a definire tariffe per prestazioni lavorative richieste da privati per attività non rientranti tra i compiti di istituti e negli orari di servizi.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

Articolo 65

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. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.




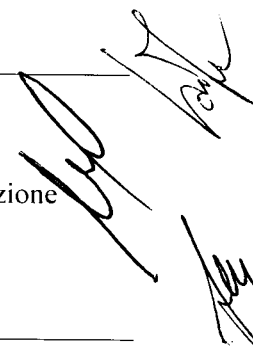



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

ALLEGATO 1

1. Servizi ed Uffici interessati

Si conviene si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti Servizi ed Uffici:

Servizi ed Uffici	Prestazioni essenziali	
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte	
Servizio elettorale	Per consentire le attività prescritte dalle Scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi ai competenti uffici	
Servizi cimiteriali	trasporto, ricevimento e inumazione delle salme	
Servizi Socio-assistenziali	pronto intervento assistenziale, a favore di persone non autosufficienti e minori, per assicurare tutela fisica, confezione, distribuzione e somministrazione del vitto	
Servizi alla rete stradale	ridotto numero di squadre in reperibilità	

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

Polizia Locale

attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio. Attività antinfortunistica e di pronto intervento. Attività della centrale operativa



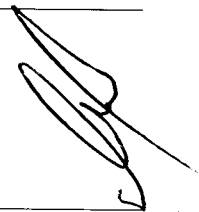
Servizi del personale

pagamento delle retribuzioni e assegni di sostentamento. Compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali



Protezione civile

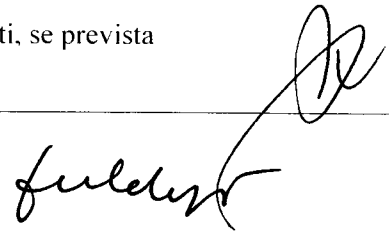
con personale in reperibilità



Servizi scolastici

In caso di sciopero proclamato per l'intera giornata, riguardante il solo personale non insegnante

accesso e tutela dei minori fino ad inizio dell'orario scolastico. Somministrazione dei pasti anche freddi o preparati, se prevista



2. Definizione dei contingenti minimi



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

In riferimento ai servizi essenziali indicati al punto 1, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi e categoria:

Contingenti

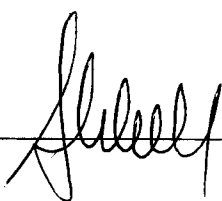
Servizio	Categoria	Profilo Prof.	N.	Reperibilità
STATO CIVILE	C e D	Ist.Amm.vo e Ist.Direttivo	1C + 1D	SI
SERV. ELETTORALE	C e D	Ist.Amm.vo e Ist.Direttivo	1C + 1D	
SERV.CIMITERIALI	A e C	Necroforo e Ist.Amm.vo	2A + 1D	
SERV. SOCIALI	D	Assistenti Sociali	1D	SI
SERV.RETE STRADALE	B e C	Operaio e Geometra	1B + 1C	SI
POLIZIA MUNICIPALE	C e D	Operatore P.M. e Istr.Diret.	3C + 1D (per turno)	SI
SERVIZIO PERSONALE	C e D	Ist.Amm.vo e Ist. Direttivo	1C + 1D	
PROTEZIONE CIVILE	C	Ist.Amm.vo	1C	SI


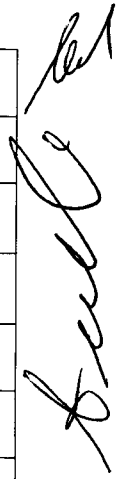
LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:




LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.







CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

CSA REGIONI E AA.LL.



Città di Afragola

Provincia di Napoli

DETERMINAZIONE

N° 95 del 06/03/2014

DIRIGENTE: MARIA Dott.ssa PEDALINO

SETTORE: ORGANIZZAZIONE PERSONALE E CONTRATTI

SERVIZIO PROPONENTE: GESTIONE RISORSE UMANE

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO: Dott.ssa PEDALINO MARIA

Preliminare di determinazione: N del

Proposta di determinazione: N 40 del 06/03/2014

OGGETTO: RETTIFICA DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 1633 DEL 30/12/2013 AD OGGETTO: DETERMINAZIONE DELLE RISORSE RELATIVE AL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2013.'

firmato con firma leggera nel Sistema Informativo Comunale dai responsabili del procedimento

IL DIRIGENTE

Richiamate le seguenti disposizioni contrattuali:

- art. 15 del CCNL del 1/4/1999 che disciplina le modalità di costituzione del fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

- art. 4 del CCNL del 5/10/2001 che disciplina l'integrazione delle risorse dell'art. 15 del CCNL 1/4/1999;
- art. 31 del CCNL del 22/1/2004 che detta nuove modalità di costituzione del fondo delle risorse decentrate;
- art. 32 del CCNL del 22/1/2004 che disciplina le ipotesi di incremento delle risorse decentrate;

Richiamati i vigenti CC.NN.LL. del comparto Regioni e Autonomie Locali, con particolare riferimento agli art. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004, che individuano le fonti di finanziamento del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane (risorse decentrate), distinguendo dettagliatamente quelle aventi carattere di certezza, stabilità e continuità - definite risorse stabili - e

Determina n. 95 del 06/03/2014

Pagina 1

B)

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

quelle aventi carattere di eventualità e di variabilità - definite risorse variabili ;

Osservato che:

- l'importo delle risorse certe, stabili, continuative del fondo del trattamento accessorio viene quantificato, senza margine di discrezionalità, sulla base delle disposizioni contrattuali in materia, ed è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro (nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell' 1 aprile 1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche);

- le risorse eventuali e variabili, vengono invece determinate, di volta in volta, con cadenza annuale, sulla base delle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte, su direttiva dell'organo di vertice, con possibilità di incremento per contrattazione decentrata integrativa ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1 aprile 1999;

Visto che il Contratto Collettivo Nazionale del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali dell'11/04/2008 per il quadriennio giuridico 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007 e il Contratto Collettivo Nazionale del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 31/07/2009 per il biennio economico 2008-2009, hanno precisato che per le parti non direttamente contemplate nei suddetti CCNL si fa riferimento alle norme contenute nei precedenti contratti nazionali;

Rilevato che il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al biennio economico 2008/2009 sottoscritto in data 31/7/2009 non ha previsto incrementi delle risorse decentrate con effetti sugli anni 2010-2011-2012;

Visto l'art. 40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 secondo il quale "... la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali... le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate";

Considerato altresì che per effetto di quanto previsto dalla dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL del 22.01.2004 e dalla dichiarazione congiunta n. 4 del CCNL 09.05.2006, l'intero importo della progressione orizzontale del personale cessato dal servizio, sia per la quota prelevata dalle risorse decentrate stabili, sia per la quota aggiuntiva a carico del bilancio conseguente ai rinnovi del CCNL, viene riacquisito nella parte stabile delle risorse decentrate;

Ritenuto, non avendo il legislatore espressamente disposto la disapplicazione delle suddette previsioni contrattuali, ed in assenza di specifici chiarimenti provenienti dai competenti livelli istituzionali, inserire le suddette risorse nella parte stabile del Fondo salvo ridurre l'importo totale del Fondo stesso in caso di superamento del corrispondente importo dell'anno 2010;

Vista la propria precedente determinazione n. 1633 del 30/12/2013 con la quale e' stata approvata la costituzione del Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013 per il personale non dirigente del Comune come da prospetto allegato al medesimo atto;

Verificato che il prospetto di costituzione del fondo allegato all'atto dirigenziale n. 1633 del 30/12/2013 presenta un errore alla voce " *Quota disponibile fondo parte fissa 2013*" che ammonta ad €. 192.238,13 e non come erroneamente indicato €. 200.158,67 in quanto per errore materiale di digitalizzazione nel foglio di calcolo, la voce " incremento indennità del personale educativo asilo nido" riporta €. 9,544,08 invece di €. 9.544,08;

Ritenuto, pertanto, procedere alla rettifica della determina dirigenziale n. 1633 del 30/12/2013 approvando il prospetto sub. Allegato 1), che riporta la nuova consistenza del fondo risorse decentrate per l'anno 2013 per il personale non dirigente del Comune;

Ritenuto, tanto sopra premesso, dover adottare le determinazioni consequenziali;

Ricordato che, nelle more della definizione delle trattative sindacali per l'utilizzo del Fondo per l'anno 2013, occorre provvedere al pagamento degli emolumenti fissi mensili, già in godimento del personale dipendente, facenti carico al fondo (indennità di comparto, progressioni economiche orizzontali, retribuzione di posizione, indennità personale educativo e docente, indennità al personale delle categorie A e B1) oltre che le altre indennità accessorie dovute al personale dipendente in base alle previsioni del vigente CCDI, (indennità di turno, indennità di reperibilità, indennità di rischio e indennità di disagio, straordinario);

Vista la deliberazione di G.C. n. 103 del 12/12/2013 ad oggetto "Incremento Risorse Variabili fondo salario accessorio 2013 - Art. 15 comma 2 del CCNL 01/04/1999", con la quale si è disposto di incrementare il fondo salario accessorio 2013 per un importo di € 65.890,68. per il finanziamento di politiche volte all'accrescimento della produttività del personale dipendente, favorendo la possibilità di incrementare la qualità dei servizi offerti ed in particolare l'incentivazione dell'assunzione di particolari responsabilità da parte dei singoli soggetti

Visto il D.lgs. 267/2000;

Visto il D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;

Visto il D.lgs. 150/2009;

Visto il D.L. 78/2010 e la Legge di conversione n. 122/2010;

Vista la circolare del MEF n. 12 del 15.04.2011;

DETERMINA

1. La premessa è parte integrante e sostanziale della presente determinazione dirigenziale;
- 2) **Di rettificare la determinazione dirigenziale la 1633 del 30/12/2013** ad oggetto: " *Determinazione delle risorse relative al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2013*" **approvando la costituzione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013 così come da prospetto allegato 1**), debitamente rettificato per l'errore materiale richiamato in premessa;
- 3) **Di disporre**, inoltre, che in sede di contrattazione decentrata integrativa saranno assunte le opportune decisioni in ordine alle modalità di impiego delle risorse in argomento, fermo restando il rispetto delle procedure previste dalla disciplina legislativa e contrattuale vigente in ordine al legittimo utilizzo delle risorse decentrate variabili, destinando prioritariamente le risorse alle indennità fisse e ricorrenti per l'anno 2013 determinate con atti precedenti o stabilite da norme del CCNL (indennità di rischio, turnazione, reperibilità ecc.);
- 5) **Di dare atto** che le risorse per far fronte alle spese che conseguiranno all'adozione del presente atto sono contabilizzate nei competenti capitoli di bilancio anno finanziario 2013;
- 6) **Di prendere atto** che sul fondo delle risorse decentrate 2013, parte variabile, transiteranno tutti gli impegni assunti dai dirigenti competenti iscritti a titolo di corresponsione dei compensi al personale dell'Ente per le prestazioni di cui art.17 c.2, lett. g), CCNL 1 aprile 1999 da corrispondere sulla base delle disposizioni contrattuali e regolamentari specifici vigenti;
- 7) **Di trasmettere** copia del presente atto al Presidente della Delegazione di Parte Pubblica;
- 8) **Di trasmettere**, altresì, copia del presente atto alle OO.SS. ed alla R.S.U. e, successivamente alla sottoscrizione della preintesa sull'utilizzo del Fondo, al Collegio dei Revisori;
- 9) Di pubblicare il presente atto sul sito web del Comune.

AFRAGOLA, 06/03/2014

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE

Dott.ssa PEDALINO MARIA

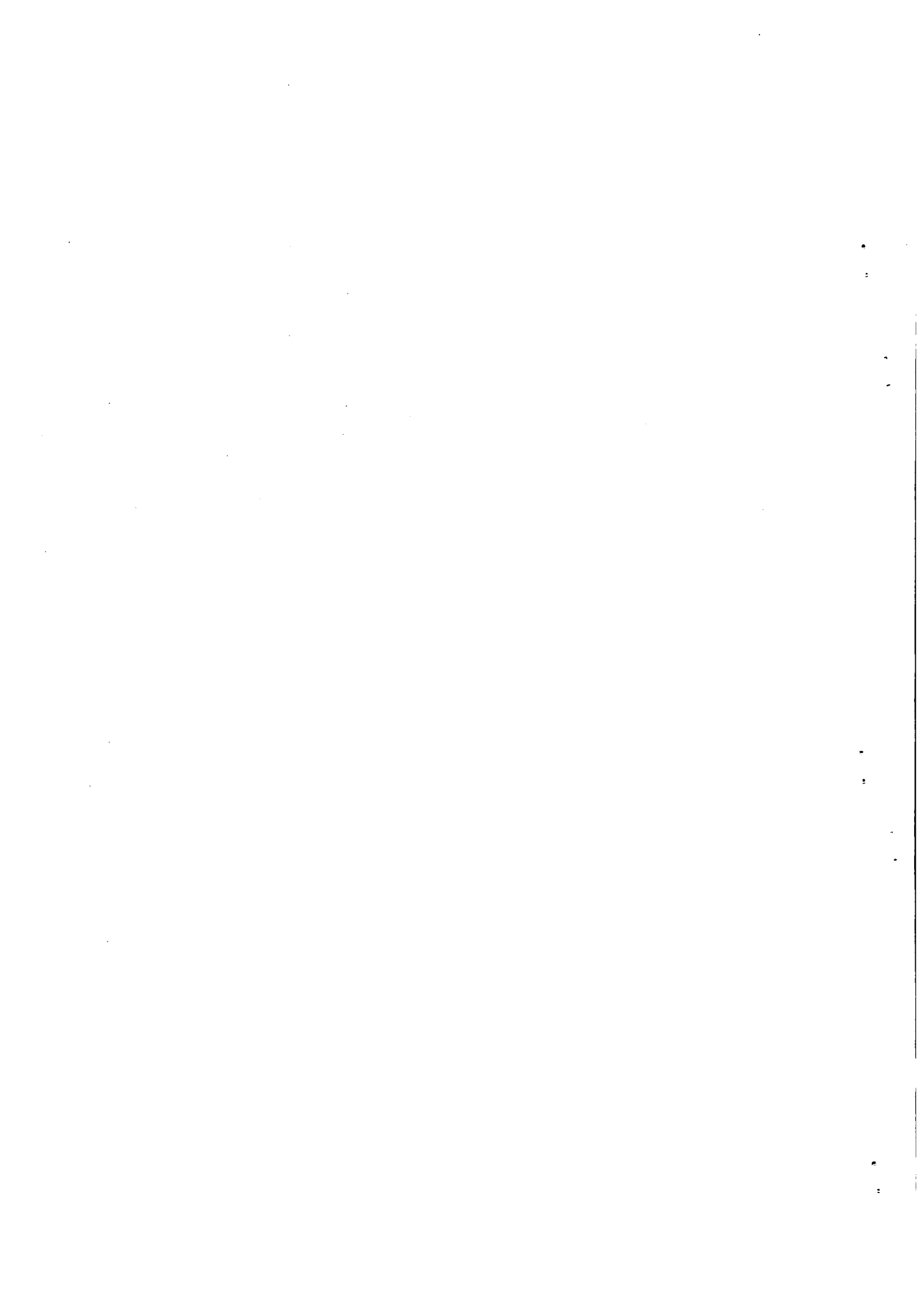
A small, circular handwritten signature in black ink.A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop and a vertical stroke.A handwritten signature in black ink, appearing to be the name 'Maria' written in a cursive style.

Fondo delle risorse decentrate – anno 2013 - PARTE FISSA

FONDO ANNO 2012	774.856,36	
RIDUZIONE FONDO PARTE FISSA Art. 9, c. 2- bis, D.L. n. 78/2010 – Riduzione fondo in base alle cessazioni (parte fissa) a decorrere dal 1/1/2011 al 31/12/2013 – circolare del MEF n. 12 del 15.04.2011	-€ 19.362,75	Per l'anno 2012 i dipendenti erano 264 al 01/01 e 254 al 31/12 con una media di 259. Nel 2013 i dipendenti erano 254 al 01/01 e 251 al 31/12 con una media di 252,5. La differenza è del 2,61% con una decurtazione di € 19.362,75
Dichiarazione congiunta n. 19 CCNL 2002-2005: a detrarre		
a) finanziamento progressioni economiche nelle categorie al 31/12/2012 importo totale dato 2013 € 374.653,43 a carico del fondo a detrarre € 20.551,17 per rapporti cessati	€ 354.102,26	
b) retribuzione di posizione e di risultato	€ 82.633,00	
c) incremento indennità del personale educativo asilo nido	€ 9.544,08	
d) finanziamento indennità di comparto anno 2012 di cui all'art. 33, c.4, lett. b) del CCNL totale € 112.510,90 (di cui € 102.877,78 a carico del fondo ed € 9.633,12 a carico del bilancio)	€ 102.877,78	
e) quota oneri di riclass. del pers. (CCNL 31/3/99, art. 7, c.4)	€ 15.721,90	
Totale a detrarre	€ 564.879,02	
QUOTA DISPONIBILE FONDO PARTE FISSA 2013	€ 190.614,59	

Fondo delle risorse decentrate – anno 2013 - PARTE VARIABILE

Risparmi di spesa anno 2012	€ 64.472,12	
Risparmi di spesa anno 2012 P.O.	€ 30.989,34	
Art. 15, c.2 CCNL 1/4/1999 – Risorse aggiuntive nei limiti dell'1,2% del monte salari 1997	€ 65.890,68	5.490.890,73 * 1,2%
RIDUZIONE FONDO PARTE VARIABILE Art. 9, c. 2- bis, D.L. n. 78/2010 – Riduzione fondo in base alle cessazioni (parte variabile) a decorrere dal 1/1/2011 al 31/12/2013 – circolare del MEF n. 12 del 15.04.2011	-€ 1.647,17	Per l'anno 2012 i dipendenti erano 264 al 01/01 e 254 al 31/12 con una media di 259. Nel 2013 i dipendenti erano 254 al 01/01 e 251 al 31/12 con una media di 252,5. La differenza è del 2,61% con una decurtazione di € 1.647,17
Art. 27, CCNL 14/09/2000- Avvocatura	€ 122.051,70	Fuori limite fondo (Corte Conti Sez. Riunita decis. n. 51/2011)
Progetto Condono	€ 61.850,00	Fuori limite fondo (Corte Conti Sez. Riunita decis. n. 51/2011)
Incentivi progettazione art. 92 D. lgs. 163/2006	€ 1.295.405,52	Fuori limite fondo (Corte Conti Sez. Riunita decis. n. 51/2011)
Art. 15 comma 1 lett.) K CCNL 1999 progetto "E-Government"	€ 5.000,00	
Art. 14 CCNL 1998/2001 Lavoro Straordinario	€ 53.082,31	



IL DIRIGENTE DI SETTORE

Vista la relazione e la proposta di determinazione innanzi trascritta, predisposta dal responsabile dell'attività istruttoria;

Verificata la regolarità e la correttezza del procedimento svolto ;

Visti :

- l'art. 107 del D.L.gs. 267/2000 (denominato T.U.E.L.) che disciplina gli adempimenti di competenza del Dirigente di Settore o di servizio;
- Lo statuto comunale e il vigente regolamento degli Uffici e dei Servizi, relativamente alle attribuzioni dei Dirigenti di Settore o di Servizio con rilievo esterno;
- L'art.183 del T.U.E.L. e gli art.42 e segg. del Regolamento Comunale di contabilità che disciplinano le procedure di assunzione delle prenotazioni e degli impegni di spesa;
- La deliberazione della G.C. 7 del 23/01/2014 con la quale si approva l'esercizio provvisorio 2014-Assegnazione provvisoria risorse P.E.G.

DETERMINA

- di approvare la proposta di determinazione descritta all'interno del presente atto e che nel presente provvedimento si intende integralmente trascritta;
- dare atto che la presente determina:
 - è esecutiva dal momento dell'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria da parte del Dirigente del Settore Finanziario qualora la presente comporti impegni di spesa;
 - va pubblicata all'Albo Pretorio di questo Ente per 15(quindici) giorni consecutivi;
 - il Responsabile dell'Ufficio Segreteria annoterà sotto la propria responsabilità, sul frontespizio del presente atto, il numero d'ordine progressivo e la data di registrazione coincidente con quella del Registro Generale;
 - va inserita nel fascicolo delle determinazioni, tenuto presso l'Ufficio Segreteria.



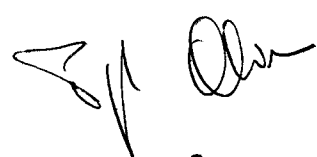

Afragola, 06/03/2014



Il Dirigente **Dott.ssa PEDALINO MARIA**
(Firmato con firma digitale)

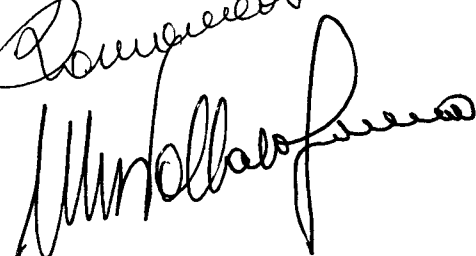

SINDACO	OPERE PUBBLICHE
VICE SINDACO	RECUPERO URBANO E P.I.U. EUROPA
COMMISSIONE VIGILANZA	AMBIENTE E IGIENE URBANA
NUCEO DI VALUTAZIONE CONTROLLO DI GESTIONE REVISORI DEI CONTI	SERVIZI ALLA CITTA'
AVVOCATURA	SERVIZI CIMITERIALI VERDE PUBBLICO E ARREDO URBANO
SEGRETERIA GENERALE	MANUTENZIONE EDILIZIA SCOLASTICA
STATO CIVILE ANAGRAFE ELETTORALE STATISTICA	POLITICHE SOCIALI
STAMPA COMUNICAZIONE MARKETING	CULTURA -SPORT E TEMPO LIBERO
PROTOCOLLO NOTIFICHE U.R.P.	SUAP- ATTIVITA' PRODUTTIVE
RAGIONERIA	VIGILANZA-SICUREZZA E POLIZIA URBANA
TRIBUTI ED ALTRE ENTRATE	GESTIONE RISORSE UMANE
GESTIONE AMM/VA-PATRIMONIO	ORGANIZZAZIONE E ICT
ECONOMATO	GARE E CONTRATTI
PAGHE E STIPENDI	ALBO PRETORIO
ASSETTO DEL TERRITORIO	

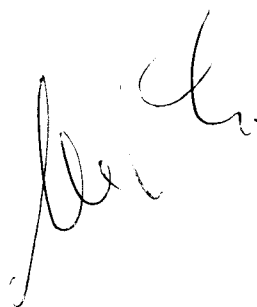
Il Responsabile di Segreteria
TERESA SANTORO
(Firmato con firma digitale)

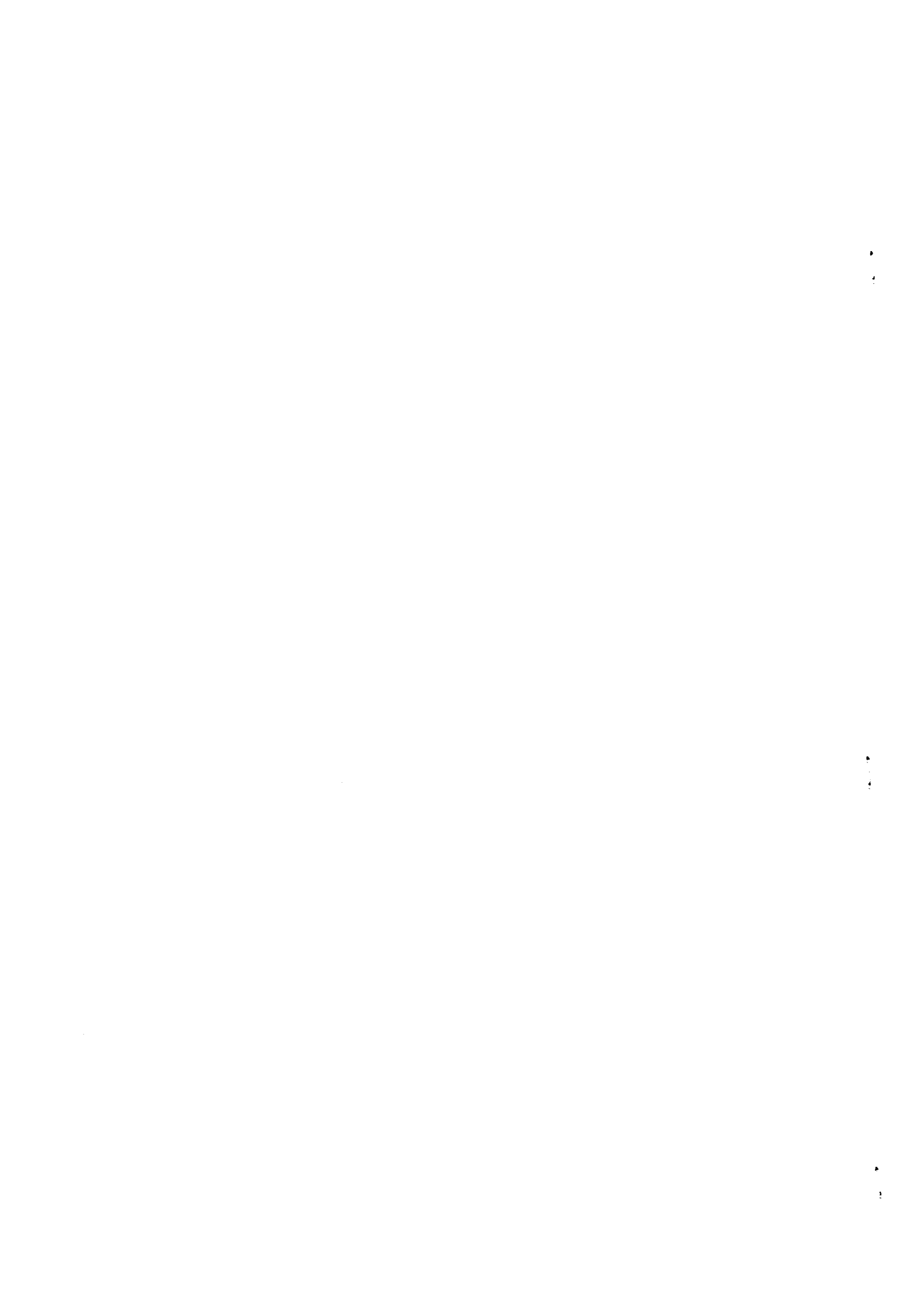
RIPARTO FONDO ANNO 2013		
TOTALE RISORSE STABILI	190.614,59	
TOTALE RISORSE VARIABILI	159.704,97	350.319,56
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	82.633,00	
COMPARTO C/FONDO	102.877,78	
ISTITUTI FISSI E RICORRENTI		
TURNAZIONE	130.926,66	
REPERIBILITA'	97.820,46	
RISCHIO	333,55	
MANEGGIO VALORI	1.100,00	
MAGGIORAZIONE	1.014,12	
INDENNITA' FUNZIONE ANAGRAFE STATO CIVILE	2.100,00	233.294,79
RESPONSABILITA' CAT. D		117.024,77
Incentivo alla progettazione art. 92 163/06	1.295.405,52	
lett. K) - progetto e-gov	5.000,00	
progetto condono	61.850,00	
ART. 27 CCNL 14/09/2000 - AVVOCATURA	122.051,70	





e |



CITTÀ DI AFRAGOLA

PROVINCIA DI NAPOLI
SETTORE FINANZIARIO

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA RELATIVA ALLA COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2013

La costituzione del Fondo per le Risorse Decentrate per l'anno 2013 vede come punto di partenza il Fondo dell'anno 2012 che ammonta ad € 774.856,36. Si evidenziano gli ulteriori passaggi relativi alla costituzione ed i relativi riferimenti contrattuali:

Art. 9, c. 2- bis, D.L. n. 78/2010 –

L'articolo 9 comma 2-bis della Legge 122/2010 di conversione del DL 78/2010 stabilisce: "A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non puo' superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

Il calcolo dell'importo da tagliare secondo le disposizioni sopra indicate è stato effettuato nel rispetto di quanto indicato nella Circolare MEF n° 12 del 15.04.2011, calcolando la media annua dei dipendenti al 2010 e quella relativa all'anno 2013 e calcolando proporzionalmente la differenza. L'importo da sottrarre al Fondo è determinato, in tal modo, in € 21.009,92 di cui € 19.362,75 di parte fissa ed € 1.647,17.

L'importo della parte fissa del Fondo 2012 ammonta dunque ad € 755.493,61 da cui bisogna cristallizzare e mantenere sul Fondo stesso le voci di cui alla dichiarazione congiunta n° 19 CCNL 2002 – 2005, costituite dalle progressioni orizzontali ancora in essere, le retribuzioni di posizione delle P.O. l'incremento dell'indennità al personale asilo nido, il comparto a carico del Fondo e la quota oneri riclassificazione del personale prevista dal CCNL 99 art. 7, comma 4.

Art. 33 c.4 lett. b CCNL 2002/2005 Istituzione e disciplina della indennità di comparto

4. L'indennità viene corrisposta come di seguito indicato:

- b) con decorrenza dal 1.1.2003, le misure di cui alla lett. a) sono incrementate degli importi previsti dalla colonna 2 della medesima tabella D; a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse nell'ambito di quelle previste dall'art. 32 comma 1;

Passando poi ad esaminare la parte variabile, si è inserito la somma di € 65.890,68, in quanto esiste la disponibilità del bilancio, ai sensi dell'art. 15, comma 2, CCNL 99:

Art. 15, c. 2 CCNL 1/4/99 Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse

economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Si è poi aggiunta la somma di € 64.472,12 quali risparmi di spesa dell'anno 2012 ed € 30.989,34 quali risparmi relativi all'area delle posizioni Organizzative..

Art. 15 comma 1 lett.) K CCNL 1999

1. Presso ciascun ente, a decorrere dal 1.1.1999, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale, fatto salvo quanto previsto nel comma 5, secondo la disciplina del CCNL del 31.3.1999, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:

k) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17

Transitano nel fondo rimanendo, peraltro, fuori dai limiti dello stesso, così come indicato dalla Corte dei Conti, Sezioni Riunite, decisione n° 51/2011 ed ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. K):

Art. 27, CCNL 14/09/2000- Avvocatura

1. Gli enti provvisti di Avvocatura costituita secondo i rispettivi ordinamenti disciplinano la corresponsione dei compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 e disciplinano, altresì, in sede di contrattazione decentrata integrativa la correlazione tra tali compensi professionali e la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL del 31.3.1999. Sono fatti salvi gli effetti degli atti con i quali gli stessi enti abbiano applicato la disciplina vigente per l'Avvocatura dello Stato anche prima della stipulazione del presente CCNL.

L'importo inserito per tale fattispecie ammonta ad € 122.051,70.

Art. 92. Corrispettivi, incentivi per la progettazione e fondi a disposizione delle stazioni appaltanti (rubrica così modificata dall'art. 2, comma 1, lettera t), d.lgs. n. 152 del 2008) (artt. 17 e 18, legge n. 109/1994; art. 1, co. 207 legge n. 266/2005)

1. Le amministrazioni aggiudicatrici non possono subordinare la corresponsione dei compensi relativi allo svolgimento della progettazione e delle attività tecnico-amministrative ad essa connesse all'ottenimento del finanziamento dell'opera progettata. Nella convenzione stipulata fra amministrazione aggiudicatrice e progettista incaricato sono previste le condizioni e le modalità per il pagamento dei corrispettivi con riferimento a quanto previsto dagli articoli 9 e 10 della legge 2 marzo 1949, n. 143, e successive modificazioni. Ai fini dell'individuazione dell'importo stimato il conteggio deve ricomprendere tutti i servizi, ivi compresa la direzione dei lavori qualora si intenda affidarla allo stesso progettista esterno.

2. Il Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro delle infrastrutture, determina, con proprio decreto, le tabelle dei corrispettivi delle attività che possono essere espletate dai soggetti di cui al comma 1 dell'articolo 90, tenendo conto delle tariffe previste per le categorie professionali interessate. I corrispettivi di cui al comma 3 possono essere utilizzati dalle stazioni appaltanti, ove motivatamente ritenuti adeguati, quale criterio o base di riferimento per la determinazione dell'importo da porre a base dell'affidamento.

(comma così modificato dall'art. 2, comma 1, lettera u), d.lgs. n. 113 del 2007, poi dall'art. 2, comma 1, lettera t), d.lgs. n. 152 del 2008)

3. I corrispettivi delle attività di progettazione sono calcolati, applicando le aliquote che il decreto di cui al comma 2 stabilisce ripartendo in tre aliquote percentuali la somma delle aliquote attualmente fissate, per i livelli di progettazione, dalle tariffe in vigore per i medesimi livelli. Con lo stesso decreto sono rideterminate le tabelle dei corrispettivi a percentuale relativi alle diverse categorie di lavori, anche in relazione ai nuovi oneri finanziari assicurativi, e la percentuale per il pagamento dei corrispettivi per le attività di supporto di cui all'articolo 10, comma 7 nonché le attività del responsabile di progetto e le attività dei coordinatori in materia di sicurezza introdotti dal decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494 (ora decreto legislativo n. 81 del 2008). Per la progettazione preliminare si applica l'aliquota fissata per il progetto di massima e per il preventivo sommario; per la progettazione definitiva si applica l'aliquota fissata per il progetto esecutivo; per la

progettazione esecutiva si applicano le aliquote fissate per il preventivo particolareggiato, per i particolari costruttivi e per i capitolati e i contratti.

(comma così modificato dall'art. 2, comma 1, lettera t), d.lgs. n. 152 del 2008)

4. (comma abrogato dall'art. 2, comma 1, lettera t), d.lgs. n. 152 del 2008)

5. Una somma non superiore al due per cento dell'importo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro, comprensiva anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione, a valere direttamente sugli stanziamenti di cui all'articolo 93, comma 7, è ripartita, per ogni singola opera o lavoro, con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata e assunti in un regolamento adottato dall'amministrazione, tra il responsabile del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori. La percentuale effettiva, nel limite massimo del due per cento, è stabilita dal regolamento in rapporto all'entità e alla complessità dell'opera da realizzare. La ripartizione tiene conto delle responsabilità professionali connesse alle specifiche prestazioni da svolgere. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente preposto alla struttura competente, previo accertamento positivo delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti; limitatamente alle attività di progettazione, l'incentivo corrisposto al singolo dipendente non può superare l'importo del rispettivo trattamento economico complessivo annuo lordo; le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, costituiscono economie. I soggetti di cui all'articolo 32, comma 1, lettere b) e c), possono adottare con proprio provvedimento analoghi criteri. (comma così modificato dall'art. 1, comma 10-quater, legge n. 201 del 2008)

6. Il trenta per cento della tariffa professionale relativa alla redazione di un atto di pianificazione comunque denominato è ripartito, con le modalità e i criteri previsti nel regolamento di cui al comma 5 tra i dipendenti dell'amministrazione aggiudicatrice che lo abbiano redatto.

(comma così modificato dall'art. 3 del d.lgs. n. 6 del 2007)

7. A valere sugli stanziamenti iscritti nei capitoli delle categorie X e XI del bilancio dello Stato, le amministrazioni competenti destinano una quota complessiva non superiore al dieci per cento del totale degli stanziamenti stessi alle spese necessarie alla stesura dei progetti preliminari, nonché dei progetti definitivi ed esecutivi, incluse indagini geologiche e geognostiche, studi di impatto ambientale od altre rilevazioni, alla stesura dei piani di sicurezza e di coordinamento e dei piani generali di sicurezza quando previsti ai sensi del decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494 (ora decreto legislativo n. 81 del 2008), e agli studi per il finanziamento dei progetti, nonché all'aggiornamento e adeguamento alla normativa sopravvenuta dei progetti già esistenti d'intervento di cui sia riscontrato il perdurare dell'interesse pubblico alla realizzazione dell'opera. Analoghi criteri adottano per i propri bilanci le regioni e le province autonome, qualora non vi abbiano già provveduto, nonché i comuni e le province e i loro consorzi. Per le opere finanziate dai comuni, province e loro consorzi e dalle regioni attraverso il ricorso al credito, l'istituto mutuante è autorizzato a finanziare anche quote relative alle spese di cui al presente articolo, sia pure anticipate dall'ente mutuatario.

7-bis. Tra le spese tecniche da prevedere nel quadro economico di ciascun intervento sono comprese l'assicurazione dei dipendenti, nonché le spese di carattere strumentale sostenute dalle amministrazioni aggiudicatrici in relazione all'intervento.

(comma aggiunto dall'art. 2, comma 1, lettera t), d.lgs. n. 152 del 2008)

La somma inserita è di € 1.295.405,52, come comunicato dal Dirigente competente.

Analogamente sono inserite € 61.850,00 quale progetto condono "autofinanziato" ed € 5.000,00 quale progetto autofinanziato E-gov, come da comunicazione del Dirigente competente.

Afragola, 02.07.2014

IL DIRIGENTE FINANZIARIO
Dott. Marco Chiazzi

