



COMUNE DI CANOLO
Provincia di Reggio Calabria

ACCORDO
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
2016 - 2018

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, (C.C.D.I.) si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Canolo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2016.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Le parti si danno reciproco atto che il presente contratto è adeguato alle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art. 65 del d.lgs. n.150/2009 e successive modificazioni.

ART. 2 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre firmatarie richiesta scritta. La richiesta 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.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI, salvo diversa motivata pattuizione.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

ART. 3 - VERIFICA DELLO STATO DI ATTUAZIONE DEL CCDI

1. In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 5, comma 4 del CCNL dell'1.04.1999 le parti concordano di procedere almeno annualmente, o in qualsiasi momento sorgessero problematiche di rilievo, a verifica congiunta in merito all'attuazione del presente contratto.

Capo II - PARI OPPORTUNITÀ E AZIONI POSITIVE

Art. 4 - PARI OPPORTUNITA'

(art. 4, comma 2, lett. g), C.C.N.L. 01.04.1999 – art. 19 C.C.N.L. 14.09.00 – L. 4.11.2010, N.183)

1. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità professionali e quelle familiari, con particolare attenzione alla flessibilità degli orari per i lavoratori con carichi familiari, con figli minori e in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.
2. Le parti concordano di rimettere all'apposito Comitato Unico di Garanzia la definizione degli interventi da individuarsi quali "azioni positive" a favore delle lavoratrici e del benessere dei lavoratori in generale nonché contro qualsiasi forma di discriminazione.
3. Sulla base delle proposte formulate dal suddetto comitato, saranno altresì oggetto di futuro accordo le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionali per le lavoratrici.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Capo I – RISORSE E PREMIALITA'

ART. 5 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere disponibili - nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti - solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti le seguenti:
 - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati

- devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
 - d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo (Nucleo) di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
 - e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
 - f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

ART. 6 – STRUMENTI DI PREMIALITÀ

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si applica il sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa;
 - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo II) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo III).

Capo II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

ART. 7 - DESTINAZIONE E FINALITÀ' DELLE RISORSE (art. 5, comma 1, C.C.N.L. 01.04.99)

1. Il totale delle risorse decentrate, con esclusione di quelle variabili derivanti dall'art. 15, comma 1, lett. k) del C.C.N.L. del 01.04.99, sarà annualmente utilizzato per le finalità di cui all'art. 17 del C.C.N.L. del 01.04.99 e all'art. 33 del C.C.N.L. del 22.01.04.

2. Le parti concordano che, nei limiti del fondo costituito ai sensi del precedente art. 5, l'esatta definizione ai fini dell'utilizzo delle relative risorse sarà oggetto di specifico accordo con cadenza annuale.
3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

**ART. 8 - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 17, COMMA 2, LETT. A) DEL C.C.N.L. DEL 01.04.99
(art. 4, comma 2, lett. b), C.C.N.L. 01.04.99 – art. 37 C.C.N.L. 22.01.04)**

1. Le risorse in oggetto verranno annualmente ripartite per *budget* tra le aree/settori organizzative (intendendosi per tali ciascun gruppo di lavoratori cui faccia capo un responsabile di posizione organizzativa), in rapporto al numero di lavoratori presso ciascuna area, se necessario rapportati a dodicesimi (frazioni di anno), al regime orario degli stessi, tenuto conto della categoria di appartenenza secondo i seguenti indici: -
2. Categoria: A = 1,00; B = 1,10; C = 1,20; D = 1,30.
3. Ai fini della determinazione del budget di cui al comma precedente si considerano anche i dipendenti che non siano stati valutati per non aver prestato servizio effettivo per almeno 60 giorni nell'anno di riferimento e non siano stati sostituiti. Qualora, invece, siano stati sostituiti, non si considerano.
4. Il fondo attribuito a ciascuna area sarà ripartito tra i lavoratori della stessa, tenuto conto dei seguenti parametri:
 - categoria
 - regime orario (full time o part time)
 - presenza in servizio
 - valutazione del responsabile di servizio, effettuata sulla base del relativo sistema permanente.
5. Sono esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno 60 giorni, in quanto per essi non si procederà alla valutazione, Il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale partecipa

alla ripartizione del fondo secondo modalità e criteri definiti dagli accordi tra gli enti interessati.

6. Nel caso di mancata sostituzione di dipendenti che non prestano servizio per più di 60 giorni effettivi nel corso dell'anno, al personale che comunque garantisce lo svolgimento delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi assegnati all'area di appartenenza dei primi, spetta la distribuzione della quota parte del budget d'area, determinato come da comma 1 succitato, riferito ai dipendenti non valutati. La ripartizione di tale quota di produttività avviene in rapporto al maggior carico di attività ed obiettivi, formalmente e preventivamente attribuiti a ciascun dipendente dal Responsabile dell'Area e relazionati a consuntivo dal Responsabile d'Area competente, ed alla valutazione annua della performance individuale. I resti andranno ripartiti con il medesimo criterio previsto dal successivo comma 7, lett. e).
7. La presenza in servizio viene determinata partendo da una base teorica di presenze definita annualmente, in riferimento ai giorni lavorativi, per ciascun lavoratore sulla base della distribuzione del proprio orario settimanale o periodico di servizio. Viene considerata presenza in servizio l'assenza per recupero straordinario.
8. La partecipazione di ciascun dipendente al fondo verrà determinata nel modo seguente:
 - a) in primo luogo verrà definito il compenso teorico spettante a ciascuno sulla sola base dell'indice relativo alla categoria di appartenenza e del regime orario ($36/36 = 1$, $18/36 = 0,5, \dots$);
 - b) l'indice complessivo di ciascun dipendente è ottenuto moltiplicando l'indice relativo alla categoria di appartenenza per quello relativo al regime orario; la somma degli indici di ciascun dipendente sarà il quoziente da assegnare alla specifica area per la ripartizione del fondo che sarà calcolato in modo proporzionale tra tutte le aree. Il quoziente di ciascuna area, moltiplicato per l'indice complessivo del dipendente, darà il peso per la ripartizione della quota teorica del fondo spettante al singolo dipendente calcolata in modo proporzionale.
 - c) la quota teorica spettante a ciascun dipendente sarà moltiplicata per l'indice relativo alla presenza in servizio (0 assenze = 1 'base teorica', le assenze saranno calcolate in modo proporzionale rispetto alla base teorica) e per la valutazione individuale, provvedendo a rapportare la valutazione di ciascuno (ove la maggiore è pari a 100% e le altre a scendere) ottenendo la quota reale di ciascun dipendente;
 - d) Eventuali resti andranno ripartiti, proporzionalmente alla valutazione conseguita, tra tutti i dipendenti dell'area, in aggiunta alla quota di cui al punto precedente (8.c);
9. La valutazione dovrà essere effettuata entro il mese di marzo dell'anno successivo quello cui si riferisce. Copia della scheda di valutazione dovrà essere consegnata a ciascun dipendente che ne rilascerà ricevuta in calce; in caso di impossibilità alla consegna diretta, si procederà per il tramite del servizio postale o posta elettronica.
10. I compensi saranno liquidati entro 60 giorni dalla conclusione delle procedure di cui ai commi precedenti.

ART. 9 - INDENNITA' DI TURNO

(art. 4, comma 2, lett. c), C.C.N.L. 01.04.99)

1. Le indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2, lett. d) del C.C.N.L. del 01.04.99 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del C.C.N.L. del 14.09.00.

ART. 10– INDENNITA' DI RISCHIO

(art. 37 C.C.N.L. 14.09.00 – art. 41 C.C.N.L. 22.01.04)

1. La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A, B e C che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale dei seguenti servizi:
 - Servizio Tecnico Manutentivo (Operai, Capi Operai che utilizzano macchinari, attrezzature, strumenti pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile).
2. L'indennità in oggetto determinata in € 30,00 mensili va erogata in misura proporzionale al regime orario di lavoro dei percipienti e per il periodo di effettiva esposizione al rischio.
3. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in legge 133/2008, la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.
4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
5. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

ART. 11 – INDENNITA' MANEGGIO VALORI

(art. 36 C.C.N.L. 14.09.00)

1. Al personale adibito in via continuativa al maneggio valori, a condizione che abbia una movimentazione media mensile non inferiore a € 2.000,00 compete la corresponsione dell'indennità disciplinata dal presente articolo.
2. L'indennità giornaliera è corrisposta nelle seguenti misure:

Importo medio mensile dei valori maneggiati	Indennità giornaliera
da € 2.000,00 a € 7.746,85	€ 0.52
da € 7.746,85 a € 25.822,84	€ 1.03
oltre 25.822,84	€ 1,55

3. Fermo rimanendo che l'indennità di cui sopra viene corrisposta per le sole giornate nelle quali i dipendenti sono effettivamente adibiti ai relativi servizi, l'erogazione è comunque limitata ad un solo soggetto per servizio per giornata lavorativa.

4. L'eventuale maneggio di valori, se e in quanto dovuto in relazione alle mansioni espletate, per importi inferiori a quello di cui al comma 1, non comporta diritto ad alcuna indennità.
5. L'indennità in oggetto compete in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti.
6. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente o annualmente, a consuntivo.

ART. 12 – INDENNITA' DI DISAGIO

(artt. 4, comma 2, lett. c), e 17, comma 2, lett. f), C.C.N.L. 01.04.99)

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
2. L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività.
3. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate e le indennità relative sono le seguenti:

Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	Compenso mensile
Orario di lavoro con una o più sospensione e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (personale del servizio di trasporto scolastico.)	Euro 30,00

4. L'individuazione del personale che svolge attività lavorativa nelle condizioni di disagio di cui al comma 3, è effettuata dai Responsabili di Area.
5. L'indennità è corrisposta per il periodo di effettivo servizio svolto in condizioni disagiate, per cui il relativo importo è proporzionalmente ridotto sia in caso di assenza dal servizio per una delle causali consentite dalle norme contrattuali o legali (es: ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.), sia in caso di contratto a tempo parziale.

ART. 13 - INDENNITA' DI REPERIBILITA'

(artt. 23, C.C.N.L. 14.09.2000, 11 C.C.N.L. 05.10.2001, e 17, comma 2, lett. d), C.C.N.L. 01.04.99)

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23 del CCNL del 14.09.2000, integrato dall'art.11 del CCNL del 05.10.2001, l'indennità di reperibilità è corrisposta al personale preposto ai servizi di pronta reperibilità istituiti dall'Ente per esigenze strettamente funzionali a quei servizi pubblici essenziali da garantire anche oltre l'ordinario orario di servizio adottato dall'Ente.
2. L'indennità di reperibilità è determinata nella misura massima di € 10,33 per 12 ore al giorno ed € 0,86 lordi l'ora ed è corrisposta mensilmente secondo le modalità specificate dalla norma contrattuale citata al comma 1.
3. L'indennità non è dovuta nel caso il lavoratore, a causa del suo stato di sopraggiunta indisponibilità, non può prestare l'eventuale attività di pronto intervento.

4. Il personale preposto ai servizi di pronta reperibilità è individuato con atto formale dell'Ente.
5. Al dipendente è data comunicazione dell'indennità attribuibile.
6. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.
7. I Servizi interessati alla indennità di reperibilità sono individuati dalla Giunta Comunale.

Art. 14 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- (artt. 4, comma 2, lett. c) e 17, comma 2, lett. f), C.C.N.L. 01.04.99 – art. 36 C.C.N.L. 22.01.04)

1. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B e C, individuate dal Dirigente/Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai) o responsabilità di procedimenti semplici o di un'unica categoria di procedimenti.	Euro 1.400,00
Responsabilità riferite a personale di categoria B e C, individuate dal Dirigente/Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidato, di almeno due operatori di pari o inferiore categoria o responsabilità di procedimenti complessi o attività pluridisciplinari.	Euro 1.700,00

2. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
3. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo incarico svolto (è mese utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

- (artt. 4, comma 2, lett. c) e 17, comma 2, lett. i), C.C.N.L. 01.04.99 – art. 36 C.C.N.L. 22.01.04)

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
 - b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle

diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.1999.

3. Il compenso, nella misura di € 300 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:
 - qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici
2. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso entro il tetto massimo di € 500 annui lordi. La fruizione di questo compenso è incompatibile con la fruizione dei compensi di cui ai precedenti articoli 8 e 9 del presente contratto. La erogazione è sospesa per i periodi di assenza superiori a 40 giorni, ad esclusione delle ferie, dei congedi di maternità e/o paternità e degli altri casi previsti dalla normativa e/o dalla contrattazione nazionale.

Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti/Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Capo III – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

ART. 15 - INCENTIVI DERIVANTI DA NORME LEGISLATIVE

(artt. 4, comma 2, lett. c) e 17, comma 2, lett. g) ,C.C.N.L. 01.04.99 – art. 8, comma 1, C.C.N.L. 05.10.01)

1. I criteri relativi alla corresponsione dei compensi correlati a forme di incentivazione economica previste da norme legislative sono disciplinati nei relativi atti regolamentari dell'ente.

Capo IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ART. 16 - CRITERI GENERALI

(art. 14, comma 2, C.C.N.L. 31.03.99 - art. 17, comma 2, lettera b), C.C.N.L. 01.04.99 – art. 34, comma 4, C.C.N.L. 22.01.04)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
1. Allo scopo di dare attuazione al fondamentale obiettivo della valorizzazione e promozione delle risorse professionali esistenti all'interno dell' Ente, nonchè allo scopo di favorire un'organizzazione della struttura che sia tale da rispondere in maniera

efficace ed efficiente agli obiettivi istituzionali dell'Ente, risulta necessario individuare in maniera certa e definita le risorse economiche necessarie alla attuazione di quanto prefissato.

2. Le parti convengono pertanto che le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale verranno concordate annualmente, conformemente a quanto già previsto nell'art. 7 del presente C.C.D.I., e parimenti le modalità per il loro concreto utilizzo.
3. La spesa per la progressione economica orizzontale - che deve essere calcolata tenendo anche conto dei ratei di tredicesima mensilità - essendo una spesa per incrementi del trattamento economico fondamentale, è irreversibile e, pertanto, comporterà la corrispondente riduzione delle risorse che possono essere destinate ad altri istituti economici accessori.
4. Ai sensi dell'art. 34, comma 4, del C.C.N.L. del 22.01.04, l'utilizzo degli importi in precedenza fruiti per progressione economica orizzontale da personale che sia cessato o abbia modificato il suo rapporto di lavoro sarà oggetto di specifico accordo in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale, fatto salvo quanto previsto al successivo articolo 17.

ART. 17 - COMPLETAMENTO E INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA
(art. 16, comma 1, C.C.N.L. 31.03.99)

1. La progressione economica orizzontale si sviluppa nei limiti delle risorse a ciò destinate, tramite graduatorie uniche di ente distinte per categoria, nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 5 del C.C.N.L. del 31.03.99, come qui di seguito integrati, e della procedura di cui all'art. 16, comma 2, del medesimo C.C.N.L..
2. Le progressioni orizzontali o 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 dalla metodologia di valutazione vigente.
3. La valutazione per il personale d'appartenenza dei singoli settori è effettuata dai responsabili di Settore, per i responsabili di settore è effettuata dal Nucleo di valutazione utilizzando le schede allegate al sistema di valutazione vigente.
4. Per poter accedere alla progressione economica orizzontale è necessario:
 - a) che il lavoratore abbia maturato presso il Comune di Canolo, entro la data precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima nella posizione economica immediatamente inferiore:
 - di due anni per l'accesso alla seconda e terza posizione economica;
 - di tre anni per l'accesso alla quarta posizione economica o successive;
 - di tre anni per l'accesso alla terza posizione o successive della cat. D.Per le posizioni giuridiche B3 e D3 l'attribuzione della posizione B4 o D4 corrisponde alla seconda posizione economica e non alla quarta.
 - b) che il lavoratore abbia conseguito una valutazione media, tenuto conto sia dell'area comportamentale che di quella dei risultati, nel periodo minimo di servizio richiesto per l'accesso (ultimi 2 o 3 anni), non inferiore al 60% del massimo attribuibile sulla base del sistema di valutazione adottato.
5. La formazione delle graduatorie per ogni categoria sarà predisposta a cura dell'Ufficio personale.

6. In caso di parità di punteggio nella graduatoria finale si terrà conto, nell'ordine, della maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Canolo, nella categoria in cui si concorre, in caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità anagrafica.
7. In caso di cessazione dal servizio del dipendente assegnatario della progressione economica, entro il primo anno di decorrenza del beneficio economico medesimo, si procederà allo scorrimento della graduatoria, nel rispetto delle priorità definite dall'Amministrazione, e nei limiti delle risorse disponibili. La nuova assegnazione del beneficio decorrerà dal giorno successivo alla predetta cessazione.

TITOLO III - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

CAPO I - FORMAZIONE, RIQUALIFICAZIONE ED AGGIORNAMENTO

ART. 18 - OBIETTIVI E FINALITA'

(art. 4, comma 2, lett. d) C.C.N.L. 01.04.99 – art. 45, comma 2, C.C.N.L. 22.01.04)

1. La formazione si svolge in orario di lavoro. Eventuali prestazioni di lavoro straordinario effettuate a tale scopo danno luogo a recupero parziale o totale. Altre modalità di partecipazione possono essere concordate con il singolo lavoratore sin dall'inizio del corso, nei casi di corsi di particolare durata, ovvero effettuati in sede di particolare distanza.
2. Qualora le iniziative di formazione si svolgano in comune diverso dalla sede di lavoro, il tempo di percorrenza rientra nell'orario di servizio. Il tempo di percorrenza eccedente il normale orario di servizio sarà remunerato con la sola indennità di trasferta.
3. La parte pubblica si impegna a garantire idonee forme di informazione in merito alle varie attività formative organizzate.

CAPO II - IMPLICAZIONI CONSEGUENTI A INNOVAZIONI SU ASSETTI ORGANIZZATIVI - NUOVE TECNOLOGIE - DOMANDA DI SERVIZI

ART. 19 - IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITA' DEL LAVORO E ALLA PROFESSIONALITÀ DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DELLE INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI , TECNOLOGICHE E DOMANDA DEI SERVIZI

(art. 4, comma 2, lett. f) , C.C.N.L. 01.04.99)

1. Al fine di garantire il necessario equilibrio tra l'innovazione degli assetti organizzativi, le nuove tecnologie e le professionalità necessarie, le parti si impegnano a concordare i necessari momenti di confronto previsti per effetto della disposizione di cui all'art. 4, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. 01.04.99.
2. Anche nella vigenza del presente C.C.D.I., l'Amministrazione si rende disponibile a sperimentare forme di telelavoro come previsto dall'art. 4 della legge 16.06.98 n. 191.

CAPO III - SERVIZIO DI MENSA

ART. 20 – BUONI PASTO

(art. 45 e art. 46, C.C.N.L. 14.09.00)

1. Il personale del Comune di Canolo ha diritto a buoni pasto sostitutivi del servizio di mensa per un valore unitario di € 5,29 da usufruire ai sensi dell'art. 46, comma 2, del C.C.N.L. 14.09.2000.

CAPO IV- NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 21 - PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 22 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

ART. 22 - PERSONALE IN GESTIONE ASSOCIATA

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

ART. 23 - NORMA FINALE

1. Qualora intervengano mutamenti normativi inerenti materie rinviate alla contrattazione decentrata, le parti si impegnano a incontrarsi per ridefinirne la disciplina.
2. Il presente CCDI va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
3. Il presente contratto decentrato ed integrativo sostituisce il CCDI sottoscritto il 20.12.2012 e sue successive modifiche ed integrazioni.

Delegazione di parte pubblica:

F.to D.ssa Monica GRILLEA

F.to Dr. Giovanni GULLUNI

F.to Rag. Trimarchi Francesco Antonio

R.S.U.: F.to Saverio CRINITI

OO.SS. territoriali: CSA CISAL F.to Antonino PETTE'
FP CGIL F.to Riccardo BARBUCCI