



COMUNE di CANOLO
Provincia di Reggio Calabria

L'anno duemilaquindici^{SEBICI} il giorno sette del mese di marzo alle ore 9,30 nella residenza del Comune di Canolo

tra la

delegazione di PARTE PUBBLICA costituita da

- 1) Dott.ssa GRILLEA Monica
- 2) Rag. TRIMARCHI Francesco Antonio
- 3) Dott. GULLUNI Giovanni

e

La delegazione di PARTE SINDACALE costituita da

- 1) R.S.U. Criniti Saverio
- 2) CSA CISAL Pettè Antonino

Premesso che:

- in data 27/04/2015 veniva sottoscritta la preintesa del contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa per il triennio 2015/2017;
- con deliberazione n.45 del 03/07/2015 la Giunta Comunale ha autorizzato la sottoscrizione definitiva;
- con nota prot. n. 609 del 26/02/2016 sono state convocate le OO.SS. e la RSU.

Tutto ciò premesso,

La Delegazione trattante sopra costituita sottoscrive il presente **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2015/2017**

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art 1 - Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso 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 contrattuali contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari, come di seguito:

- Dlgs n. 165/2001 in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2,5; 7 comma 5; 40 comma 1, 3 bis e 3 quinquies; 45 comma 3 e 4.
- D.L. 150/2009, in particolare artt 16, 23 e 31.
- Dlgs n. 141/2011 che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del dlgs 150/2009, oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'art 6
- DL 78/2010 convertito nella legge 122/2010 in particolare l'art 9 commi 1, 2 bis, 17 e 21.
- CCNL comparto regioni e autonomie locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal dlgs 150/2009 e dal successivo "correttivo" dlgs 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del dlgs n. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del dlgs 141/2011).

Art 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.

Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale dipendente del Comune, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale. Esso ha validità triennale e i suoi effetti decorrono dal 01/01/2015 al 31/12/2017.

E' fatta salva la determinazione, con gli accordi annuali, 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.

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 .

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 2 dell'articolo precedente – verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante richiesta di incontro di una delle parti firmatarie.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante comunicazione scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art 5 – Quantificazione delle risorse

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.

Nel triennio di riferimento (2015/2017) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti previsti dalle normative vigenti in materia e tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo.

Le risorse variabili di cui all'art 15 comma 2 CCNL 01/04/1999(confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 del CCNL 22/01/2004) possono essere rese 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 appezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative risorse devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati dall'Amministrazione in sede di predisposizione del piano degli obiettivi/della performance.

Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art 15 comma 5 CCNL 01/04/1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti, ai quali sia corredato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 6 – Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche ed integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. " produttività"), sulla base del sistema permanente di valutazione adottato dall'ente;
- 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 dlgs n. 150/2009; istituto per il quale si applica il sistema di valutazione adottato dall'ente;
- le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale integrativa e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.

Art 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il " fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art 5, secondo i seguenti criteri:

- a) corrispondenza la fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, 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 misurazione permanente – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti;
- 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.

Art 8 - Produttività

Il fondo per la produttività deve essere destinato a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente e a perseguire l'incremento della produttività e il miglioramento quali – quantitativo dei servizi.

L'incentivazione della produttività discende dagli obiettivi definiti nel piano degli obiettivi/ performance ed ai risultati effettivamente conseguiti. Gli obiettivi saranno preventivamente comunicati ai dipendenti in modo da rendere esplicito

“cosa ci si attende” non solo come “ risultato, ma anche come prestazione ed in modo da facilitare, in un contesto di dialogo, le probabilità di successo in termini di miglioramento dell’efficienza e professionalità individuale e collettiva. I responsabili di settore attribuiranno ai rispettivi dipendenti un compenso annuale in base ad una valutazione effettuata nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definite nel sistema permanente di valutazione adottato dall’ente. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art 9 – Progressione economica orizzontale. Criteri generali.

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 dlgs n. 150/2009.

A mente del disposto dell’art 23 del dlgs n.150/2009, le amministrazioni pubbliche riconoscono, selettivamente, le progressioni economiche all’interno della categoria di appartenenza secondo quanto previste dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro nei limiti delle risorse disponibili.

La disciplina del CCNL prevede che:

- la peo si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso tra categorie, con l’acquisizione, in sequenza, degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste dal CCNL dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 alla B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 alla D6.
- Il valore economico di ogni posizione successiva all’iniziale è quello indicato dai CCNL vigenti nel tempo

Le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale (successivamente p.e.o.) sono definite annualmente nell’apposito fondo.

Il riconoscimento al personale della peo, entro il limite dell’importo stanziato ai sensi del periodo precedente, avverrà a seguito delle valutazioni effettuate con i criteri e le schede compilate dai soggetti competenti, così come individuati dal sistema di valutazione vigente nell’ente.

La valutazione sarà stilata utilizzando le schede previste dal sistema di valutazione permanente della performance approvato dall’ente.

Le parti convengono che non possono partecipare alle selezioni per l’attribuzione della peo i dipendenti che non abbiano almeno due anni di servizio di ruolo a tempo indeterminato al 31 dicembre dell’anno solare precedente a quello a cui si riferisce la contrattazione in base alla quale viene effettuata la selezione.

Le peo attribuite a seguito di valutazione effettuata al 31 dicembre hanno efficacia a far data dal 1 gennaio dell’anno successivo a quello oggetto di valutazione.

Sono in ogni caso esclusi dalle graduatorie di merito, ai fini della p.e.o., i dipendenti che non abbiano conseguito il punteggio minimo di 70/100.

In caso di parità di valutazione, sarà disposta la p.e.o. al dipendente anagraficamente più anziano.

Art 10 – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni rischiose, disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità. Principi generali.

Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di lavoro per l’erogazione dei compensi accessori di seguito definiti “ indennità”.

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

L’effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del responsabile.

L’indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di “ resa” della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l’erogazione di due o più indennità.

Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l’attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile.

Art 11 - Indennità di disagio

Per compensare l’esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascrivito alle categorie A, B e C è riconosciuta l’indennità di disagio che viene determinata in € 30,00 mensili lorde per 11 mensilità.

L’indennità è riconosciuta al personale che opera con effettiva esposizione al disagio intesa come effettiva presenza in servizio per almeno la metà dei giorni lavorativi al mese arrotondati per eccesso (nel caso di mese con 25 giorni lavorativi ne dovranno essere lavorati almeno 13).

Per attività particolarmente disagiate si intende un'attività svolta in condizioni scomode, difficili e/o faticose sia rispetto ad altre figure professionali sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Trattasi di una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente che non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento; è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

A titolo esemplificativo, si individuano le seguenti situazioni di disagio:

- esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro per specifiche esigenze organizzative dell'ente;
- esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con utenza esterna di particolare intensità, complessità o criticità (difficoltà comunicativa, relazionale o di mediazione culturale);
- esposizione a situazione di disagio connesse a prestazioni gravose per lo svolgimento di pluriattività in uffici.

Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione resa dai responsabili dei settori interessati i quali comunicheranno al Servizio personale le unità lavorative interessate che rientrano nelle tipologie di disagio, specificando le caratteristiche del disagio;

Art. 12 - Indennità di rischio e reperibilità

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente art 37 CCNL 14/09/2000 e art 41 CCNL 22/01/2004 - € 30,00 mensili per 11 mensilità). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 8) e conseguentemente l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del responsabile.

- utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc.... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni.; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

All'erogazione dell'indennità provvederà ciascun Responsabile di Area interessato.

Ai dipendenti delle aree di pronto intervento compete per 12 ore al giorno e per non più di 6 volte in un mese, con esclusione del riposo settimanale, l'indennità giornaliera determinata dal vigente CCNL (attualmente art 37 CCNL 14/09/2000 - € 10,33).

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Art.13 – Indennità maneggio valori

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio valori.

L'erogazione dell'indennità avviene annualmente a consuntivo.

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art 36 comma 2 del CCNL 22/04/2004 – che introduce la lettera i) dell'art 17 comma 2 del CCNL 01/04/1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi) – compensa:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti (degli organi di governo o di gestione a seconda delle competenze stabilite per legge), derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalla legge;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- c) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In riferimento a quanto previsto dall'art 17, comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art 7 comma 1 del CCNL

09/05/2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite, con apposito provvedimento dai Responsabili di Settore, il quale deve riportare le "specifiche responsabilità", la decorrenza di assegnazione e di scadenza dell'incarico, i compiti e le funzioni assegnate., al personale appartenente alla categoria B, C e D in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In particolare ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate:

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale);
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche
- Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse
- Responsabilità di attività impicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro ecc)

Le parti stabiliscono, in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, l'approvazione e la determinazione dell'importo economico da destinare a tale istituto.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, a consuntivo.

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

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

Art.15 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

In riferimento a quanto previsto dall'art 15 comma 1 lett. d e K del CCNL 01/04/1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi degli specifici regolamenti dell'ente.

Art. 16 – Disciplina del lavoro straordinario

Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario viene individuato dall'art 14 commi 1, 2 e 4 del CCNL 1.4.1999. In esso 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, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).

L'amministrazione si impegna a determinare ad inizio anno il budget economico dei vari Settori.

L'effettuazione del lavoro straordinario comunque finanziato potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile del Settore, nessuna ora di straordinario potrà essere richiesta ai dipendenti in assenza di tale specifica preventiva autorizzazione fatta eccezione per tutti i casi indifferibili ed urgenti da regolarizzarsi nella giornata immediatamente successiva dal rispettivo responsabile del settore., al di fuori di detti casi non è mai ammessa la successiva regolarizzazione di eventuali ore effettuate in eccesso in assenza della prescritta preventiva autorizzazione.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento, fatti salvi i casi, di allertamento da parte della Protezione Civile in caso di calamità naturale; in questa ipotesi nell'eventualità di esaurimento dei fondi previsti per il lavoro straordinario, il dipendente dovrà ricorrere al riposo compensativo.

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.

Nel caso del comma precedente, il dipendente è tenuto a recuperare le ore di lavoro straordinario entro il mese successivo a quello di maturazione.

Art. 17 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite individuale annuo stabilito dall'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. 01/04/1999, da utilizzarsi max entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Funzionario responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero di cui intende usufruire con riposo compensativo. Con cadenza bimestrale verrà elaborato un prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, con indicazione di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.

4. In caso di prestazione di lavoro straordinario con riconoscimento a maggiorazione, come disciplina dall'art. 38 del CCNL 14/09/2000, saranno, comunque, liquidate le indennità maturate per maggiorazione sulle ore accantonate per riposo compensativo.

5. A richiesta delle OO.SS. o della RSU devono 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.

Art 18 – Formazione

L'ente promuove e favorisce, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, 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.

La formazione e l'aggiornamento saranno programmati dopo aver rilevato i fabbisogni delle unità organizzative dell'ente.

La partecipazione ai corsi deve essere documentata e copia dell'attestato di partecipazione deve essere inserito nel fascicolo del dipendente.

PROCEDURA DI SALVAGUARDIA

Nel caso di mancata formazione per cause non imputabili al personale non ci saranno riflessi economici e giuridici negativi per i dipendenti.

Art 19 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a proseguire nell'applicazione del D. Lgs. 81/2008 smi oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro sono attuati con l'accordo e la collaborazione del Datore di Lavoro, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del Medico Competente e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Gli interventi di formazione ed informazione del personale sono svolti al fine di garantire un sufficiente e continuo grado d'aggiornamento anche in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

La tutela dei lavoratori disabili è garantita nel rispetto della vigente legislazione in materia.

Art 20 - Pari opportunità e benessere organizzativo

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le parti mediante un confronto costante si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

Art 21 – Servizi pubblici essenziali

Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art 2 comma 1 del dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19/09/2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni individuate al comma 2 del succitato art 2, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionali tutelati.

I Responsabili del funzionamento dei singoli servizi o uffici in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione e, ove possibile, dopo aver in prima istanza utilizzato il personale non aderente allo sciopero;

I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, ove sia possibile;

Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni Autonomie Locali del 19 settembre 2002.

I servizi ritenuti essenziali fra quelli elencati nelle forme di garanzia del CCNL e il contingente di persone individuato sono:

- Servizio stato civile ed elettorale: 1 addetto

- Servizio P.M.: 1 addetto
- Servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme 1 addetto
- Servizio idrico – nettezza urbana – pronto intervento manutentivo: 1 addetto.

Art 22 - Diritto di assemblea

I dipendenti degli Enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione o all'esterno per iniziative e azioni sindacali promosse dalla RSU o dalle OO.SS. singole o comuni per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 07/08/1998 e s.i.e m. .

Art 23 - Pari opportunità e benessere organizzativo

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le parti mediante un confronto costante si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

Art 24 – Buono pasto

Il Comune, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, in ottemperanza alle disposizioni contrattuali, assicura al proprio personale in servizio a tempo indeterminato e determinato sia a tempo pieno che a tempo parziale, il servizio sostitutivo di mensa aziendale sotto forma di buono pasto del valore nominale di € 5,29. Futuri adeguamenti saranno possibili previa contrattazione decentrata con deliberazione di Giunta Comunale.

Il servizio non può essere sostituito da indennità; i buoni pasto non sono cedibili a terzi e non possono essere monetizzati.

La fruizione del servizio mensa con buono pasto è regolata dai seguenti principi:

- a) è necessario che il dipendente sia in servizio;
- b) è necessario avere prestato l'attività lavorativa in una delle modalità previste dal successivo art. 25, con una pausa pasto non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.

Art 25 – Diritto al servizio mensa

Ha diritto al servizio mensa, attraverso l'attribuzione del buono pasto per ogni giornata lavorata, il personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato sia a tempo pieno che a tempo parziale.

Il diritto di usufruire dei buoni pasto spetta ai dipendenti nei giorni in cui sono tenuti al rientro pomeridiano purché siano prestate nella giornata almeno 6 ore complessive di lavoro, delle quali almeno 1 ora di rientro pomeridiano, con una pausa pasto non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore, usufruendo dell'istituto della flessibilità.

Il diritto spetta anche in caso di lavoro straordinario, debitamente autorizzato, tranne nei casi di recupero debiti orari, sempre che siano prestate complessivamente nella giornata almeno 6 ore di lavoro e 1 di rientro pomeridiano.

Il diritto di mensa è connesso alla prestazione del servizio, certificata da idonei sistemi di rilevazione adottati ordinariamente dall'Ente.

Il segretario comunale ha diritto ad un buono pasto per ogni giornata in cui presta servizio anche nelle ore pomeridiane documentato attraverso specifica attestazione.

Art 26 – Procedura di erogazione dei buoni pasto

L'erogazione dei buoni pasto ai dipendenti viene effettuata entro la seconda settimana del mese successivo a quello di riferimento.

I buoni pasto vengono conteggiati da un incaricato del settore competente sulla base dei rientri effettuati nel mese di riferimento come risulta dalle marcature del badge o del cartellino marcatempo.

Art 27 – Relazioni sindacali

Le parti danno atto che, ai sensi dell'art 9 del dlgs n. 165/2001 smi, le modalità e gli istituti della partecipazione sindacale sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali.

Art 28 - Norma finale

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'1.1.2015.

Le clausole e le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed in ogni caso dal 1.1.2015.

Per quanto non previsto nel presente CCDI di rinvia alle disposizioni delle normative e dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Canolo li 07/03/2016

Letto, confermato e sottoscritto

PER LA PARTE PUBBLICA

Dott.ssa GRILLEA Monica

Rag. TRIMARCHI Francesco Antonio

Dott. GULLUNI Giovanni

PER LA PARTE SINDACALE

R.S.U. Criniti Saverio

CSA CISAL Pettè Antonino

