

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON  
DIRIGENTE DEL COMUNE DI SANT'EGIDIO ALLA VIBRATA (TE)  
PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2015-2017**

Premesso che:


- a) in data 12 maggio 2015 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Sant'Egidio alla Vibrata, per il triennio normativo 2015-2017;
- b) in data 18 maggio 2015, con nota protocollo n.6.488, è stata trasmessa all'Organo di revisione l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo e la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria predisposta dal Dirigente dell'Area Economico-Amministrativa in data 15 maggio 2015 e preso atto della mancata formulazione di rilievi da parte dell'Organo di Revisione;
- c) la Giunta Comunale con deliberazione n. 125 del 15 dicembre 2015, esecutiva ai sensi di legge, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

In data 16 dicembre 2015 nella Sede del Comune di Sant'Egidio alla Vibrata, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **Delegazione Trattante di Parte Pubblica** nelle persone di:
  - Presidente Dott. Tommaso Angelini Segretario Comunale;
  - Componente Dott. Andrea Luzi Dirigente dell'Area Economico – Amministrativa;
  - Componente Ing. Mauro Bellucci Dirigente ad Interim dell'Area Tecnica – Ambiente e Territorio;
- **R.S.U.** nelle persone di:
  - Domenica Moreschini (C.I.S.L.);
  - Anna Maria Impiccini (C.I.S.L.);
  - Anna Fillari (C.G.I.L.) ( ASSENTE )
- **Organizzazioni Sindacali Territoriali** nelle persone di:
  - Pancrazio Cordone Delegato Provinciale C.G.I.L.;
  - Alberico Maccioni Delegato Provinciale C.I.S.L.

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Sant'Egidio alla Vibrata per il triennio normativo 2015-2017.

- **Delegazione di Parte Pubblica.**
  - Presidente Dott. Tommaso Angelini
  - Componente Dott. Andrea Luzi
  - Componente Ing. Mauro Bellucci

  
\_\_\_\_\_



➤ **R.S.U.**

- Domenica Moreschini

Domenica Moreschini

- Anna Maria Impiccini

Anna Maria Impiccini



➤ **Organizzazioni Sindacali Territoriali**

- Pancrazio Cordone (C.G.I.L.)

Pancrazio Cordone

- Alberico Maccioni (C.I.S.L.)

Alberico Maccioni



## **Comune di Sant'Egidio alla Vibrata**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL  
PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SANT'EGIDIO  
ALLA VIBRATA PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2015-2017**

## PARTE PRIMA – DISPOSIZIONI GENERALI

### ARTICOLO 1

#### Permessi sindacali retribuiti

1. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alle Organizzazioni Sindacali di appartenenza ed alla RSU con le modalità previste dagli art.8,9,10 del CCNQ (Contratto Collettivo Nazionale Quadro) del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle altre norme previste in materia.
2. Sono inoltre previsti, in applicazione dell'art.30 della legge 300/1970, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali, oltre il monte ore sopra indicato; tali permessi seguono la disciplina prevista dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 e s.m.i. L'amministrazione comunica i permessi fruiti dai dirigenti sindacali a tale titolo in separato conteggio.

### ARTICOLO 2

#### Convocazioni RSU

1. Le convocazioni ai componenti delle RSU facenti parte della delegazione trattante per la parte sindacale, devono avvenire secondo le modalità e i tempi previsti dal presente contratto e dal CCNQ 7 agosto 1998 e s.m.i.
2. Il tempo impegnato dagli stessi in trattative, esame, consultazioni, confronti, sarà considerato come servizio effettivamente prestato.

### ARTICOLO 3

#### Permessi Sindacali non retribuiti

1. Oltre il monte ore individuato dagli artt. 8, 9 e 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive integrazioni e modificazioni, in applicazione della legge 300/70, le OO.SS. possono richiedere, in applicazione dell'art.12 del citato CCNQ, per i propri dirigenti sindacali, permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, a congressi e convegni di natura sindacale. Tale richiesta deve pervenire di regola con tre giorni di anticipo.
2. Al fine di semplificare le procedure, anche in termini di copertura previdenziale, le amministrazioni non operano le trattenute nei confronti dei dipendenti ma addebitano le somme corrispondenti ai permessi, con cadenza mensile ed al lordo di tutti gli emolumenti, alle Organizzazioni Sindacali richiedenti.
3. Le OO.SS. interessate versano le relative somme entro i 15 giorni successivi alla richiesta, utilizzando le modalità indicate dall'Amministrazione; in caso contrario, l'Ente trattiene nella prima mensilità utile l'importo direttamente al dipendente che ha usufruito del permesso.
4. I permessi retribuiti ed i permessi non retribuiti possono essere utilizzati nello stesso mese.

### ARTICOLO 4

#### Assemblee

1. Nel rispetto del limite massimo delle 12 ore, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL e del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, comunicano, di norma, almeno 3 giorni prima e, comunque, in casi particolari, entro 24 ore dalla data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.
2. L'assemblea può interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche e profili professionali.
3. L'Amministrazione fornisce idonei locali per lo svolgimento delle riunioni.

4. Il personale che opera fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento sia per l'andata sia per il ritorno.

## **ARTICOLO 5**

### **Libertà Sindacali**

1. Il Diritto a disporre di una sede presso l'Ente e di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni delle informazioni ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNQ 7 agosto 1998 e s.m.i., è esteso alla R.S.U.

## **ARTICOLO 6**

### **Esercizio delle attività Sindacali**

1. Ai sensi dell'art. 3, c. 32, della Legge 24.12.1993, n. 537, ai dipendenti comunali si applica la Legge 20.05.1970, n. 300 e s.m.i.
2. Tutte le norme in materia di esercizio delle attività sindacali non disapplicate dai Contratti Collettivi Nazionali continuano ad operare.
3. Eventuali ulteriori accordi collettivi nazionali in materia di gestione delle attività sindacali, trovano immediata e piena applicazione, superando, qualora in contrasto, le norme del presente contratto.

## **ARTICOLO 7**

### **Diritti e agibilità Sindacali**

1. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
2. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le RSU, le parti concordano di individuare sul posto di lavoro punti di collegamento telematico e di fax in ricezione, dove i soggetti sindacali possano ritirare le comunicazioni a loro dirette.
3. Annualmente, il servizio preposto (ufficio personale) predispone il prospetto contenente le ore di permesso sindacale, di cui possono usufruire i rappresentanti sindacali e le organizzazioni territoriali per i distacchi.

## **ARTICOLO 8**

### **Parti non disciplinate**

1. Per le parti non disciplinate dal presente Contratto in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNQ 7 agosto 1998 e s.m.i.

## **ARTICOLO 9**

### **Informazione - Modalità**

1. L'amministrazione fornirà tutte le informazioni periodicamente, anche di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione della dotazione organica e la gestione delle risorse umane, nonché la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento di attività ad altri enti, amministrazioni, aziende pubbliche, anche tramite appalti, convenzioni o altre forme previste dalla legge.
2. In ogni caso, annualmente, prima della predisposizione del bilancio, sarà effettuata una riunione d'informazione riguardante la programmazione dell'attività dell'ente, l'analisi dell'impostazione delle spese per l'anno successivo e l'andamento dei processi occupazionali.

3. La convocazione alle R.S.U. ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL di **tale riunione**, sarà formalizzata - ed eventualmente accompagnata dalla documentazione - almeno 10 giorni prima dell'approvazione del progetto di bilancio preventivo da parte della Giunta.
4. **Su tutte le altre materie**, il materiale oggetto d'informazione dovrà essere fornito in forma scritta o anche su supporto informatico a meno che non si ritenga possibile un adeguato approfondimento durante lo svolgimento degli incontri.
5. Su tutte le materie oggetto di concertazione, si terranno appositi incontri per la loro trattazione e, pertanto, il presente accordo sostituisce la richiesta di attivazione scritta ai sensi dell'art 6 del CCNL 22.1.2004 e s.m.i. Si stabilisce che le materie oggetto di concertazione saranno trattate in data concordata tra le parti.
6. Per permettere una razionale trattazione degli argomenti, sarà favorita la predisposizione di calendari di riunioni che affrontino, congiuntamente, argomenti fra loro collegati, oggetto, rispettivamente, di concertazione o di contrattazione.
7. Tutti i verbali della delegazione trattante riguardanti accordi, contratti e incontri, saranno consultabili e stampabili dal sistema informativo interno e dal sito istituzionale internet del Comune di Sant'Egidio alla Vibrata.

## **ARTICOLO 10**

### **Tempi**

1. Il presente contratto ha durata triennale e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta da una delle parti mediante raccomandata da inviare almeno tre mesi prima dalla scadenza.
2. Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale, ai sensi dell'art. 5, comma 1, l'ultimo periodo del CCNL1.4.1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004.
3. In caso di stipula di ulteriori intese/contratti a livello nazionale, anche correttive/i del vigente CCNL, le parti si incontrano entro un mese dall'entrata in vigore, anche al fine di procedere all'eventuale modifica e/o integrazione del presente contratto.
4. In ogni caso lo stato di attuazione del presente contratto sarà monitorato con cadenza semestrale. A tal proposito, le parti s'incontrano entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, anche al fine di apportare eventuali integrazioni e/o modificazioni. In sede di prima applicazione la verifica sarà effettuata entro il **31.10.2015**.

## **ARTICOLO 11**

### **Sistema delle relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:
  - 1) Contrattazione;
  - 2) Concertazione;
  - 3) Consultazione;
  - 4) Informazione;
  - 5) Procedure di conciliazione;
  - 6) Forme di partecipazione.

## **ARTICOLO 12**

### **Contrattazione integrativa - Concertazione - Consultazione**

1. In sede di Contrattazione Decentrata Integrativa annuale (C.D.I.), le parti dispongono l'utilizzazione delle risorse finanziarie per le "*politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività*" (*risorse decentrate*), indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004 (risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità), nel rispetto della disciplina di cui all'art. 17 del CCNL 1.4.99, così come modificato ed integrato, in particolare, dagli artt. 36, 37 del

CCNL 22.1.2004 e s.m.i.

2. In sede di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.), le parti individuando i criteri e le modalità di riparto delle risorse decentrate e di quelle che la legge destina alle incentivazioni, quali, progettazione interna LL.PP. e urbanistica, condoni edilizi, recupero aree di evasione fiscale servizio tributi, Mod. 730, censimenti e rilevazioni ISTAT, elezioni, calamità naturali, PDZ ed altri servizi sociali, fondi ministeriali servizi anagrafici per diritto di soggiorno cittadini UE, proventi contravvenzionali P.M. (oltre le finalità sociali definite dalla Legge), ecc...
3. Con il C.C.D.I., inoltre, sono regolati:
  - ✓ Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi;
  - ✓ Criteri generali delle metodologie permanenti di valutazione, ivi compresi i criteri per l'attribuzione selettiva delle progressioni orizzontali;
  - ✓ Modalità di gestione delle eccedenze di personale finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali (art. 4, c. 2, lettera l, CCNL 1.4.99, nel rispetto delle procedure previste dall' art. 33 del DLg. 30.3.2001, n .165 e s.m.i.);
  - ✓ Programmi delle attività formative e di riqualificazione ed aggiornamento del personale;
  - ✓ Linee di indirizzo e criteri per migliorare l'ambiente e la sicurezza dei luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - ✓ Le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti derivanti da innovazioni organizzative, tecnologiche e dalla domanda dei servizi.
4. Nell'ambito della concertazione, nelle materie previste dall'art. 6 del CCNL 22.1.2004 e s.m.i., la determinazione dei criteri generali per le politiche dell'orario di servizio deve garantire un adeguato funzionamento delle attività e, quindi, la piena efficienza ed efficacia del lavoro degli uffici/servizi, evitando la dispersione di risorse e la frammentazione di competenze ed interventi.
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano opportunamente valutate, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, compresa l'astensione dal servizio pomeridiano.
6. Dovrà, comunque, essere data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando le esigenze delle dipendenti con figli di età scolare.
7. La consultazione si attiva per l'organizzazione e per la disciplina degli uffici, nonché per la consistenza e la variazione della dotazione organica (art. 6 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.).

## **ARTICOLO 13**

### **Informazione**

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente le RSU e le organizzazioni sindacali territoriali di comparto sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione è sempre preventiva nel caso in cui si tratti di materie soggette a concertazione o a contrattazione collettiva decentrata integrativa.
3. Per una compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di:
  - iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi;
  - iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
  - eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione dei servizi.

## **ARTICOLO 14**

### **Servizi Associati**

1. Eventuali servizi svolti in forma associata, consortile, ceduti a terzi o comunque denominati, sono oggetto di informazione preventiva.

## **ARTICOLO 15**

### **Procedure di conciliazione**

1. Quando emergono controversie sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
2. Le R.S.U. Unitamente alle OO.SS. territoriali e la parte pubblica si incontrano entro 30 gg. dalla richiesta e definiscono il significato della clausola controversa. La norma di interpretazione autentica integra l'articolo del C.C.D.I. contestato dalla sua entrata in vigore (ex TUNC)

## **ARTICOLO 16**

### **Forme di partecipazione – monitoraggio e verifiche**

1. Le parti possono concordare di istituire commissioni bilaterali paritetiche, ovvero osservatori, al fine di formulare proposte e raccogliere dati sulle seguenti materie:
  - *organizzazione nel lavoro;*
  - *ambiente;*
  - *igiene e sicurezza;*
  - *servizi sociali.*
2. Gli organismi non hanno funzione negoziale; di norma sono paritetici e devono avere un'adeguata rappresentanza femminile.

## **ARTICOLO 17**

### **Qualità del lavoro ed innovazione degli assetti organizzativi**

1. In relazione al conseguimento degli obiettivi relativi all'incremento e/o al mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività ed alla necessità di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, la delegazione sindacale è informata preventivamente sulle implicazioni riferite alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti.
2. In ogni caso, almeno una volta all'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni di intervento.
3. E' garantita l'attivazione di specifici interventi per la facilitazione delle attività dei dipendenti disabili.

## **ARTICOLO 18**

### **Orario di servizio**

1. E' garantita la più ampia flessibilità in ordine al recupero di permessi e ritardi sull'orario di lavoro. A richiesta del dipendente, il recupero potrà avvenire in tutti i giorni della settimana (dal lunedì al sabato), senza particolari vincoli di orario, fermo restando la formale e preventiva (**almeno 48 ore prima**) autorizzazione da parte del dirigente o del funzionario responsabile di riferimento.

## **ARTICOLO 19**



## **Andamento dei processi occupazionali**

1. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i. , previa informazione preventiva delle organizzazioni sindacali.

### **ARTICOLO 20**

#### **Prevenzione Sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro**

1. I problemi da trattare in ordine alla prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, ai sensi del D. Lgs. 9.4.2008, n. 81 e s.m.i., vanno individuati in accordo e con la collaborazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) In tale sede sono proposti programmi di miglioramento o di risoluzione di problemi specifici, con particolare attenzione alla salubrità di tutti gli ambienti di lavoro, alla messa a norma o sostituzione di apparecchi e impianti non idonei, verificando anche le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di quanti percepiscono indennità di disagio e rischio.
2. Attraverso una ricognizione precisa delle problematiche in argomento, saranno concordati tempi e modalità per l'attivazione degli interventi, ivi compresa l'istituzione di centri di ascolto aziendale a tutela della salute dei lavoratori, utilizzando personale qualificato.
3. In questo ambito vanno predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e la verifica dell'applicazione delle norme riferite al superamento delle barriere architettoniche.

### **ARTICOLO 21**

#### **Rappresentanti per la sicurezza**

1. I rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) di cui agli artt. 47 e successivi del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 e s.m.i. sono eletti dalla RSU.

### **ARTICOLO 22**

#### **Mobbing**

1. Per combattere il fenomeno del "mobbing", inteso come forma di violenza morale e/o psichica del datore di lavoro e/o di altri dipendenti nei confronti di uno o più lavoratori (*serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento*), le parti stabiliscono di dare piena e completa attuazione alle previsioni di cui all'art. 8 del CCNL 22.1.2004 e s.m.i., fermo restando l'attività del "servizio di prevenzione e protezione dai rischi" ex D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.
2. L'Ente si impegna a costituire un "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" formato da componenti designati dall'Amministrazione e da componenti designati dalle organizzazioni sindacali, in pari numero, al fine di assicurare parità e pari opportunità di genere, favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza della prestazione collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi sopra richiamati e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

### **ARTICOLO 23**

#### **Pari Opportunità**

1. Per l'attivazione di misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'Ente, ai sensi del D. Lgs. 11.4.2006, n. 198 e s.m.i., le parti si impegnano in sede di contrattazione decentrata integrativa a dare piena e completa attuazione alle previsioni di cui all'art 19 del CCNL 14.9.2000 e s.m.i.

## ARTICOLO 24

### Modalità di gestione di eventuali eccedenze di personale

1. Nel caso in cui si dovesse determinare un esubero di personale in servizio (al riguardo l'amministrazione è tenuta a fornire immediata informazione preventiva), la gestione di tali eccedenze verrà attuata secondo le procedure previste dagli articoli 33 e 34 del D.Lgs 30.3.2001, n. 165 e s.m.i. , in base a modalità che saranno appositamente contrattate.
2. Si stabilisce, fin d'ora, che prima di arrivare a qualsiasi decisione che possa determinare eccedenze di personale, l'amministrazione utilizzerà i dipendenti interessati in altri servizi dell'ente, anche attraverso processi di aggiornamento e riqualificazione finalizzati al cambiamento di mansioni, profilo professionale ed inquadramento. In presenza di tali problematiche sarà attivata, in ogni caso, la contrattazione decentrata integrativa.

## ARTICOLO 25

### Buoni pasto

1. Le parti concordano che, ferma restando la disciplina generale in materia di buoni pasto di cui agli articoli 45 e 46 del CCNL del 14/09/2000, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 9.5.2006, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dell'attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, nonché dell'impossibilità di introdurre modifiche nell'organizzazione del lavoro senza penalizzare la qualità dei servizi, **per i** dipendenti impegnati nell'erogazione di servizi di mensa della scuola materna, elementare ed asilo nido, **è confermata la fruizione** di una pausa di 30 minuti per la consumazione dei pasti, collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, con attribuzione del relativo buono pasto. In sede di contrattazione decentrata integrativa annuale possono essere individuate e/o rimodulate le figure professionali individuate nel presente CCDI.
2. L'attribuzione del buono pasto sostitutivo del servizio mensa al personale dipendente di cui sopra è subordinato all'accertamento dell'articolazione dell'orario di lavoro effettivamente svolto, previa verifica che l'ufficio del personale condurrà sui cartellini segnatempo.
3. L'attribuzione del buono pasto sostitutivo del servizio mensa spetterà al Personale dell'area vigilanza anche in caso di **anticipo**/prolungamento dell'orario di lavoro e di servizio per almeno un'ora a partire dalle ore 13,30 per il personale che effettui prestazioni lavorative al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, per straordinarie esigenze di ufficio e di servizio. **Nel caso di ingresso anticipato, occorre che lo stesso, per l'attribuzione del buono pasto, sia formalmente richiesto/autorizzato dal Responsabile del Servizio.**
4. L'attribuzione del buono pasto sarà in tal caso subordinata alla verifica della sussistenza dell'autorizzazione per il lavoro straordinario nei giorni e nelle ore in questione. La stessa procedura sarà applicata a tutti i dipendenti in situazioni analoghe.

## ARTICOLO 26

### Diritto allo studio

1. E' garantita la piena attuazione delle norme per il diritto allo studio a tutti i dipendenti secondo i criteri oggettivi stabiliti dalle norme vigenti in materia.

## **ARTICOLO 27**

### **Telelavoro**

1. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata, possono essere individuate le posizioni di lavoro interessate a forme sperimentali di telelavoro, per periodi di tempo determinati, riguardanti le prestazioni lavorative a carattere esclusivamente interno, che siano compatibili con l'organizzazione dell'Ente, ai sensi dell'art. 1, del CCNL 14.9.2000 e s.m.i.
2. Le spese relative alla creazione delle postazioni di lavoro, nonché della gestione e manutenzione sono ad esclusivo carico dell'Ente, tenuto, inoltre, al finanziamento di specifici ed adeguati progetti di formazione ed aggiornamento del personale interessato.

## **ARTICOLO 28**

### **Monitoraggio e verifiche**

1. Per l'applicazione del presente contratto, sarà costituita una commissione bilaterale, composta dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalle rappresentanze sindacali, che svolgerà la propria attività in orario di lavoro.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA PER LA LOTTA CONTRO IL LAVORO DEI BAMBINI**

Le parti si impegnano a combattere il fenomeno dello sfruttamento minorile. Al riguardo, nell'ambito delle specifiche competenze istituzionali, l'Amministrazione propone specifici programmi d'intervento sia di carattere informativo sia preventivo sia repressivo.

## PARTE SECONDA – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### ART. 29

#### **Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività**

##### **(Risorse decentrate)**

1. Le risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e s.m.i. (risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità), nel rispetto della disciplina di cui all'art. 17 del CCNL 1.4.99, così come modificato ed integrato, in particolare, dagli artt. 36, 37 del CCNL 22.1.2004 e s.m.i., in considerazione de disposto di cui all'art.9 comma 2 bis della Legge n.122/2010 di conversione del Decreto Legge n.78/2010, **verranno quantificate annualmente.**
2. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione (progettazione interna LL.PP. e urbanistica, condoni edilizi, recupero aree di evasione fiscale servizio tributi, Mod. 730, censimenti e rilevazioni ISTAT, elezioni, calamità naturali, PDZ ed altri servizi sociali, fondi ministeriali servizi anagrafici per diritto di soggiorno cittadini UE ecc...) sono quantificate a consuntivo, in relazione alle somme effettivamente incassate e liquidate al personale interessato in ciascuna annualità, sulla base degli specifici regolamenti o sotto forma di compenso per lavoro straordinario o altra forma di remunerazione stabilita in sede di assegnazione dei fondi.
3. Per quanto attiene la consistenza del fondo delle risorse decentrate per gli anni successivi e le relative modalità di utilizzo, si procederà in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale (C.D.I.), ai sensi dell'art. 5, 1^ comma, ultimo periodo, del CCNL 1.4.1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004 e s.m.i..
4. Le risorse decentrate non utilizzate (economie) al termine di ciascun esercizio finanziario, sono attribuite a tutto il personale dell'Ente in servizio, nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa dell'anno successivo, compatibilmente con la normativa in vigore.

### ART. 30

#### **Utilizzazione delle risorse decentrate**

1. Le risorse complessivamente definite all'art.29 del presente Contratto Collettivo Decentrato sono destinate:

##### **A) fondo per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi**

(Merito e professionalità):

Il Comune di Sant'Egidio alla Vibrata si impegna a perseguire con sempre maggiore determinazione la realizzazione dell'attività programmata attraverso esplicitazione e fissazione degli obiettivi da raggiungere e dai quali sia possibile desumere, e quindi verificare, il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

L'attività sui progetti dovrà essere programmata ed eseguita in orario di lavoro, salvo per quei progetti la cui natura e finalità siano incompatibili con tale prescrizione, previa specifica disposizione del Responsabile dell'attuazione del/dei progetti, e fermo restando il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali in materia di orario di lavoro.

Le parti convengono sulla procedura da utilizzare per l'attuazione dell'istituto dell'incentivazione; questa si articolerà, infatti, nei seguenti punti:

- 1) i Dirigenti entro e non oltre un mese dall'approvazione del PEG signaleranno al Direttore Generale gli obiettivi di miglioramento della qualità, l'aumento delle competenze o la riorganizzazione interna e le conseguenti necessità di

formazione/riqualificazione del personale assegnato a ciascuna area.

A tale scopo i Dirigenti dovranno compilare una SCHEDA sintetica, nella quale dovranno essere evidenziati i seguenti elementi:

- Descrizione sintetica del progetto
  - Gli obiettivi di miglioramento quali-quantitativi (benefici)
  - Personale coinvolto (nomi, categoria e profilo professionale)
  - Tempi di realizzazione complessivi ed ore individuali previste per il lavoro di progetto.
  - Valore economico globale del progetto e retribuzione individuale prevista, comprensiva del compenso incentivante la produttività e salva la valutazione finale.
  - Gli indicatori di risultato quali-quantitativi
- 2) approvazione da parte della Giunta Comunale degli indirizzi di carattere generale nonché dei progetti ritenuti prioritari per l'Ente nell'anno di riferimento;
- 3) verifica ed accertamento, a conclusione dell'esercizio finanziario, attraverso il Nucleo di Valutazione, dell'effettivo conseguimento degli obiettivi prefissati.

L'erogazione dei previsti incentivi economici al personale potrà avvenire solo in considerazione della percentuale di realizzazione degli obiettivi e solo a conclusione del processo di valutazione.

Nel Piano di Valutazione Capacità-Competenze dovranno essere valutati i seguenti quattro fattori di prestazioni:

- impegno
- puntualità e rapidità
- flessibilità
- risultati ottenuti

Per calcolare l'importo da attribuire ad ognuno si dividerà la somma distribuibile (= valore economico del progetto) per la sommatoria dei punteggi individuali e la si moltiplicherà per il punteggio individuale del singolo dipendente.

$$\text{Importo individuale} = \frac{\text{Valore economico del progetto}}{\Sigma \text{ punteggi individuali}} \times \text{punteggio individuale}$$

**COMUNE DI S. EGIDIO ALLA V  
SCHEDA PROGETTO OBIETTIVO**

**PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE INCENTIVI PER PROGETTI OBIETTIVO**

**AREA/UFFICIO** \_\_\_\_\_

**PROGETTO OBIETTIVO** \_\_\_\_\_

**RESPONSABILE DEL PROGETTO** \_\_\_\_\_

<b>NOME E COGNOME</b>	<b>VALUTAZIONE E NUMERICA FINALE</b>	<b>SOMMATORI A PUNTEGGI INDIVIDUALI</b>	<b>IMPORTO INDIVIDUALE</b>

**B) fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi connessi alla progressione economica orizzontale (Merito e professionalità)**

Le risorse decentrate destinate alla progressione economica orizzontale saranno attribuite in base agli accordi decentrati e agli articoli di riferimento del CCNL. La progressione potrà

essere attribuita al **60%** del personale in servizio alla data del primo gennaio di ciascun anno, con arrotondamento all'unità superiore, nell'ambito di ciascuna categoria e centro di responsabilità. Per eventuali nuovi assunti, la prima progressione potrà essere attribuita dopo due anni di effettivo servizio – Il fondo accoglie gli importi ad personam riassorbibili con successive progressioni orizzontali ex art. 15, c. 2, ccnl 31.3.1999 (parte stabile del fondo per le risorse decentrate)

Le progressioni orizzontali avverranno:

- nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a tale istituto per effetto del presente contratto decentrato
- attraverso la formulazione di una graduatoria annuale unica di Ente; in caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per le suddette limitazioni, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nella categoria ed in caso di parità di anzianità di servizio si procederà a progressione esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità anagrafica, fino a concorrenza di detti limiti economici.
- Le valutazioni saranno effettuate dalla Conferenza dei Dirigenti, secondo il sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente ai sensi dell'art.16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31 marzo 1999. **Avverso la valutazione è ammesso ricorso presso l'organo gerarchicamente superiore all'interno dell'Ente o forme di ricorso previste dalla normativa vigente.**

Ai fini della progressione economica all'interno della categoria, saranno valutati esclusivamente i dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, per l'acquisizione del beneficio economico.

L'eventuale residuo relativo alle somme allocate per la progressione orizzontale dopo la valutazione dell'anno 2015 (al 31/12/2015) verrà destinato a progetti di produttività collettiva, salva altra destinazione prevista dalla normativa.

Le valutazioni per le progressioni orizzontali verranno effettuate nelle date e con le decorrenze economiche di seguito indicate:

ANNO 2015
Valutazione al 31/12/2015 con decorrenza economica dal 01.01.2015

In merito si individuano alcuni criteri di base per le metodologie permanenti di valutazione e per la progressione orizzontale:

#### Categoria A

- Prevalenza dell'esperienza acquisita dal dipendente
- Arricchimento professionale
- Impegno individuale
- Risultati ottenuti

#### Categoria da B1 a B2, da B3 a B4, da C1 a C2

- Prevalenza dell'esperienza acquisita dal dipendente
- Arricchimento professionale
- Impegno individuale
- Risultati ottenuti
- Qualità delle prestazioni individuali
- Comportamenti organizzativi

#### Categoria da B2 a B3, da B3 a B4, da B4 a B5, da C2 a C3

- Arricchimento professionale anche conseguenti ad interventi formativi

- Impegno individuale
- Qualità delle prestazioni individuali
- Risultati ottenuti
- Responsabilità organizzativa

Categoria da B5 a B6, B6 a B7, da C3 a C4, da C4 a C5 e tutti quelli relativi alla categoria D

- Il diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte con particolare riferimento al rapporto con l'utenza
- Le motivazioni al coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente
- La capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi
- La partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- Le iniziative personali e le capacità di proporre soluzioni normative e migliorative dell'organizzazione del lavoro.
- Leadership;

**C) fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato (Merito e professionalità)**

Il fondo è destinato a remunerare l'area delle posizioni organizzative istituita dal regolamento degli uffici e dei servizi. La consistenza del fondo è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, previa individuazione, da parte dell'Organo di governo dell'Ente, delle posizioni nei vari settori/Servizi. La posizione Organizzativa è attribuita con Determinazione del dirigente competente (ovvero con atto Sindacale negli Enti privi di qualifiche dirigenziali) ad un dipendente di cat. "D". Ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato annuale, i dirigenti applicano il sistema di valutazione permanente di valutazione.

(parte stabile del fondo per le risorse decentrate).

**D) Fondo per indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo**

Il fondo è destinato a remunerare le indennità specifiche in argomento, secondo la disciplina prevista dal D.P.R. 268/87, dal DPR 347/83, dal D.P.R. 333/90, dal CCNL 14.9.2000 e s.m.i., le cui misure, se non stabilite nei contratti collettivi nazionali, sono definite in sede di contrattazione decentrata integrativa. Sono fatti salvi gli accordi di miglior favore sottoscritti in sede locale, laddove tale clausola sia espressamente prevista nei contratti nazionali.

Le categorie interessate ai compensi in questione, sono le seguenti:

- compenso mensile per turnazione: servizio di polizia municipale ed asilo nido;
- compenso mensile per indennità di rischio: esecutrice addetta all'infanzia (esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di strumenti che possono determinare microtraumi, scottature, ecc);
- compenso, nella misura definita dall'art.23 del CCNL 14/09/2000, per reperibilità: personale addetto ai servizi di stato civile (6 ore nei giorni festivi);
- compenso per maneggio valori: personale dell'area economico finanziaria che ricopre il ruolo di economo comunale e quindi adibito in via continuativa ad attività che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene stabilita in euro 1,55 giornaliera.

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

**E) Fondo per la corresponsione dei compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate**

Il fondo è destinato a remunerare attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C. Per il Comune di Sant'Egidio alla Vibrata queste vengono individuate nelle figure professionali di autisti scuolabus e cuoche - in riferimento alla particolare modalità e condizione della prestazione lavorativa e dell'orario di

lavoro frazionato. Le misure dei singoli compensi sono stabilite in sede di contrattazione decentrata annuale.

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

**F) Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**  
(Merito e professionalità)

Il fondo è destinato a remunerare specifiche responsabilità affidate dall'Ente al personale di cat. B, C e D (non titolare di posizione organizzativa), in base ad un compenso annuo non superiore ad € 2.500,00/ anno ex art. 7 CCNL 9.5.2006.

(parte variabile del fondo per le risorse decentrate).

**G) Compenso per incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge**

Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione interna LL.PP. e urbanistica, condoni edilizi, recupero aree di evasione fiscale servizio tributi, Mod. 730, censimenti e rilevazioni ISTAT, elezioni, calamità naturali, PDZ ed altri servizi sociali, fondi ministeriali servizi anagrafici per diritto di soggiorno cittadini UE ecc...), saranno attribuite e liquidate in base a specifici regolamenti o sotto forma di compenso per lavoro straordinario o altra forma di remunerazione stabilita in sede di assegnazione dei fondi. Entro il mese di maggio di ciascun anno, con riferimento all'anno precedente, sarà effettuata la verifica sulla consistenza dei fondi e sull'avvenuta liquidazione al personale interessato ai compensi, secondo le modalità ed i criteri prestabiliti.

(Parte aggiuntiva del fondo per le risorse decentrate da contabilizzare a consuntivo)

**H) Indennità per il personale educativo dell'asilo nido**

Il fondo è destinato a remunerare l'indennità prevista per 10 mesi dall'art. 31 del CCNL 14.9.2000 spettante al personale educativo dell'asilo nido, a decorrere dal 31.12.1999, nonché quella prevista, a decorrere dall'1.1.2001, dall'art. 6 del CCNL 5.10.2001.

(parte stabile del fondo per le risorse decentrate).

**I) Indennità di comparto**

Il fondo accoglie la parte dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, c. 4, lettera b), del CCNL 22.1.2004 e s.m.i. (parte stabile del fondo per le risorse decentrate)

**L) Compenso per lavoro straordinario**

Le risorse destinate al compenso per lavoro straordinario di cui all'art. 38 del CCNL 14.9.2000 e s.m.i., già ridotte del 3%, a partire dal 31.12.1999 (art. 14 CCNL 1.4.1999), sono fissate in € **8.263,31**. Entro il termine di ciascun anno, la conferenza dei dirigenti, stabilisce, per l'anno successivo, in relazione a necessità indifferibili ed urgenti, la quota di straordinario (fino all'80%), da attribuire alle singole articolazioni dell'Ente (Aree e Corpo di Polizia Urbana), previa approvazione da parte della Giunta. La restante quota del fondo, è attribuita entro il mese di settembre di ciascun anno, previo monitoraggio e relativa conferenza dei dirigenti, o in periodo precedente, qualora si verificano eventi particolarmente eccezionali.

Con cadenza quadrimestrale, la parte pubblica s'incontra con la parte sindacale, per individuare eventuali soluzioni che possano permettere un'ulteriore riduzione del ricorso al lavoro straordinario, anche con riferimento all'istituto giuridico della "banca delle ore", introdotto dall'art. 38-bis del CCNL 14.9.2000. In tale sede la parte pubblica presenta apposito prospetto riepilogativo dello straordinario compiuto dal personale, suddiviso per servizio.

In ogni caso, lo straordinario dovrà essere preventivamente disposto e preventivamente



autorizzato da ciascun dirigente/funziionario responsabile, con appositi provvedimenti debitamente motivati, fermo restando che all'obbligo delle prestazioni deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento del compenso con lo stipendio del mese successivo, la cui liquidazione è disposta con Determinazione del dirigente dell'ufficio personale sulla scorta delle autorizzazioni dirigenziali e dei riscontri eseguiti mediante la procedura informatica in dotazione (controllo presenze). Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, possono dar luogo a riposo compensativo, da fruire, previa autorizzazione del dirigente di riferimento, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

**Solo in casi eccezionali, da valutare volta per volta, sarà possibile la regolarizzazione formale a posteriori, sempre previa autorizzazione informale preventiva.**

## PARTE TERZA – DISPOSIZIONI VARIE

### ART. 31

#### **Metodologia permanente di valutazione**

1. Le parti convengono che il **sistema di valutazione** costituisce il perno delle politiche di gestione del personale, sia negli istituti dove la valutazione è considerata lo strumento prioritario di valorizzazione della professionalità acquisita (progressione orizzontale), sia dove la stessa è strumento del più ampio processo di selezione. Tale processo è correlato, in via ordinaria, a esigenze organizzative, ed è sensibile, in misura preminente, all'accertamento del **miglioramento della qualità delle prestazioni, anche in diretta connessione alle attività di formazione.**

2. **Sistema permanente di valutazione e sistema di formazione, costituiscono, pertanto, i fattori cardine per la valorizzazione delle risorse professionali di tutto il personale.**

3. Il Sistema deve essere caratterizzato da principi di **pari opportunità**, di **equità** nelle occasioni di accesso di **selettività**, con conseguente affermazione del valore decisivo affidato, in particolare, alla responsabilità della dirigenza, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 31.3.1999 e s.m.i.

4. I criteri dovranno essere definiti nella contrattazione decentrata.

### ART. 32

#### **Selezioni per passaggio tra categorie (concorsi pubblici con riserva all'interno)**

1. Le parti concordano sulla **preferenzialità del ricorso al mercato interno del lavoro**, come strumento di incontro tra fabbisogni organizzativi e valorizzazione delle risorse interne.

2. Il documento di programmazione triennale delle assunzioni rappresenta il punto di incontro fra tali esigenze, ossia lo strumento di individuazione dei bisogni dell'organizzazione, nell'orizzonte temporale considerato e delle professionalità esistenti nell'organizzazione stessa, anche in considerazione dell'attivazione di corsi di formazione professionale.

### ART. 33

#### **Sviluppo delle attività di formazione**

1. Il piano annuale di formazione del personale è finanziato con apposito stanziamento di bilancio, secondo previsioni di contratto e di legge.

2. Lo stanziamento finanzia sia il ricorso a prestazioni esterne sia l'organizzazione di attività formative interne.

3. Le somme destinate alla formazione e non utilizzate nel corso del bilancio di competenza, compatibilmente con la normativa in vigore, andranno sommate alle risorse individuate nel bilancio successivo e saranno vincolate per le medesime finalità.

4. Fatto salvo il limite contrattuale dell'orario di lavoro, tutti i dipendenti hanno diritto ad un credito formativo, pari a 22 ore annuali, da utilizzare all'interno dei piani annuali di formazione.

5. In sede di conferenza dei dirigenti, integrata con i responsabili del servizio AA.GG e della P.M., sarà predisposto un programma formativo annuale che sarà oggetto di contrattazione con le rappresentanze sindacali. Tale programma interesserà l'attività di formazione di base, quella di formazione settoriale, con la partecipazione a seminari specialistici ed attività di aggiornamento. Il programma sarà operativo dopo l'approvazione da parte dell'organo di governo dell'Ente.

6. Alla formazione di base, sarà riservata, di norma, una quota pari al 20% del relativo fondo.

7. I corsi di formazione di base, in un'ottica di evoluzione e di cambiamento della P.A., investiranno tutto il personale dipendente e cureranno, essenzialmente, aspetti comportamentali e di conoscenza generale dell'attività amministrativa e di contatto con il cittadino. Essi si svilupperanno attraverso un percorso che dovrà necessariamente prevedere un numero minimo di ore di presenza e una valutazione finale, attestante il profitto dei

partecipanti.

8. La restante parte dello stanziamento di bilancio sarà riservata all'attività di formazione settoriale o specialistica, direttamente funzionale al servizio svolto dal dipendente.

9. L'attività formativa e di aggiornamento, essendo propedeutica ad un miglioramento dei servizi, è considerata, a tutti gli effetti, come attività lavorativa e, di norma, va espletata, durante il normale orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile, per motivi organizzativi, l'eccedenza d'orario è considerata come prestazione di lavoro straordinario.

10. A richiesta del dipendente, in luogo della retribuzione, saranno concessi permessi compensativi.