

# COMUNE DI NOICÀTTARO

(Città Metropolitana di Bari)

## VERBALE DI APPROVAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2014-2016 E PARTE ECONOMICA ANNO 2014

L'anno duemilaQUATTORDICI, il giorno trenta del mese di dicembre alle ore 10.00, nella sede Municipale e nell'Ufficio del Segretario Generale, si è riunita la Delegazione trattante, giusta convocazione telefonica del Segretario Generale, per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2014-2016 unitamente alla Parte Economica pe rl'Anno 2014.

### Sono presenti, per la parte Pubblica:

- Avv. Floriana GALLUCCI - Segretario Generale;
- Dott. Franco DEMATTIA - Dirigente 2° Settore;
- \_\_\_\_\_;
- \_\_\_\_\_;

### Sono presenti, per la parte Sindacale:

- Dott. Filippo ARDITO - Componente R.S.U.;
- Sig. Francesco BORRACCI - Componente R.S.U.;
- Sig. Franco ADDRISO - Componente R.S.U.;
- Sig. Lorenzo CIAVARELLA - Componente R.S.U.;
- Sig. Cesare PORCELLI - Componente R.S.U.;
- Sig. Franco LIUZZI - Territoriale U.I.L.;
- ~~Sig. Domenico GIALO' - Territoriale C.G.I.L.;~~
- Ten. Rocco MARZOVILLA - Territoriale DICCAP;
- Sig. Giovanni RICCIATO - Territoriale CISL.

E' presente il responsabile del Servizio Personale dott.ssa Rosa APRUZZESE.

Il Presidente della Delegazione Trattante, Avv. Floriana Gallucci, comunica ai presenti che con la deliberazione di G.C. n.142 del 3012.2014 di Autorizzazione definitiva alla sottoscrizione della Piattaforma Decentrata oggetto delle precedenti sedute, si è concluso l'iter procedurale per addivenire alla sottoscrizione definitiva del CCDI, oggetto della presente seduta.

**VISTI** gli artt.4 e 5 del vigente Contratto Collettivo.

**CONSIDERATO** che i contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata triennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, fatta eccezione per l'istituto della progressione economica orizzontale che, per disposizione contrattuale, viene rimandato ad apposito successivo accordo.

**CHE**, per quanto riguarda gli argomenti all'ordine del giorno si sono tenuti diversi incontri tra le parti al termine dei quali, in uno spirito di reciproca collaborazione e nel rispetto del ruolo di ciascuna parte, la delegazione tutta ha raggiunto la opportuna unitarietà di vedute arrivando alla predisposizione di una piattaforma decentrata condivisa e formalizzata negli allegati al presente verbale.

**RILEVATO** che è ora necessario far risultare ciò da specifico verbale.

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE COME LEGITTIMAMENTE COSTITUITA,  
NELLA SEDUTA DEL 30.12.2014, DA CONTO DELL'ESITO DELLA  
CONTRATTAZIONE EFFETTUATA CON RIFERIMENTO A TUTTI GLI ISTITUTI  
CONTRATTUALI CONTENUTI NELLA PIATTAFORMA OGGETTO DI  
SOTTOSCRIZIONE**

nel seguente modo:

- è approvato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Noicàttaro valido per triennio 2014/2016 che allegato al presente ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- è approvato l'accordo annuale per l'utilizzo e la destinazione delle Risorse Decentrate destinate al trattamento economico accessorio del personale dipendente dell'Ente per l'Anno 2014, che allegato al presente ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- il CCDI così come approvato, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo, ai sensi dell'art.5, comma 4° del vigente C.C.N.L.;
- il Comune di Noicàttaro provvederà a trasmettere all'ARAN il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri.

Le parti si impegnano a verificare periodicamente lo stato di attuazione delle disposizioni contenute nel presente CCDI e a non intraprendere iniziative unilaterali in merito ad argomenti oggetto di concertazione o di contrattazione.

Pertanto, la Delegazione avendo terminato i propri adempimenti, procede alla sottoscrizione del CCDI del Comune di Noicàttaro, valido per il triennio 2014-2015-2016 e alla sottoscrizione dell'accordo annuale per l'Utilizzo delle Risorse Decentrate Anno 2014, così come dettagliatamente risultante dagli allegati al presente verbale, parti integranti e sostanziali dello stesso:

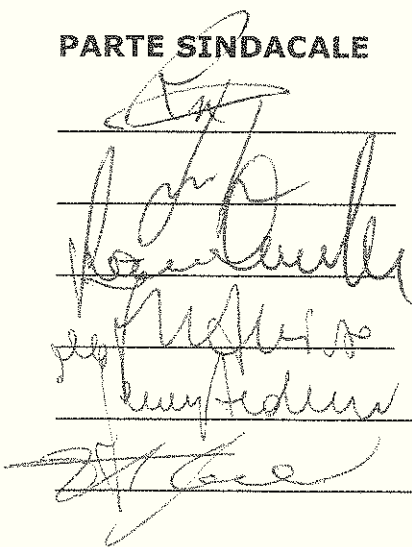
Del che si è redatto il presente verbale che, letto ed approvato, viene sottoscritto.

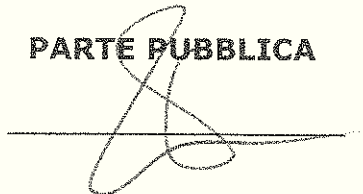
Dalla Residenza Municipale, 30 Dicembre 2014.

**PARTE SINDACALE**

**PARTE PUBBLICA**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

*[Handwritten signature]*



# **COMUNE DI NOICÀTTARO**

**(PROVINCIA DI BARI)**

C.F./P.IVA 05165930727 - WEB-SITE: [WWW.COMUNE.NOICATTARO.BARI.IT](http://WWW.COMUNE.NOICATTARO.BARI.IT)

VIA PIETRO NENNI, 11    ☒ 70016    ☎ 080.478.11.11

[INFO@COMUNE.NOICATTARO.BARI.IT](mailto:INFO@COMUNE.NOICATTARO.BARI.IT)    P.E.C. [COMUNE.NOICATTARO@PEC.RUPAR.PUGLIA.IT](mailto:COMUNE.NOICATTARO@PEC.RUPAR.PUGLIA.IT)



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER  
IL TRIENNIO 2014 /2016 E UTILIZZO RISORSE DESTINATE  
AL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO PER L'ANNO  
2014**

**SOTTOSCRITTO IN DATA** 30.12.2014

*[Handwritten signatures]*

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**, nelle persone di:

- **Segretario Generale** Avv. Floriana GALLUCCI, Presidente,
- **Dirigente di Ragioneria** Dott. Franco DEMATTIA, componente,
- **Dirigente di** \_\_\_\_\_, componente,
- **Dirigente di** \_\_\_\_\_, componente,


**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

• **Rappresentanza Sindacale Unitaria**

- **CGIL FP**      CIAVARELLA Lorenzo
- **CISL FP**      ARDITO Filippo
- **CISL FP**      BORRACCI Francesco
- **UIL FPL**      ADDRISO Francesco
- **DICCAP**      PORCELLI Vito Cesare

• **Organizzazioni Sindacali**

- **CGIL FP**      GIALO' Mimmo
- **CISL FP**      RICCIATO Giovanni
- **UIL FPL**      LIUZZI Franco
- **DICCAP**      MARZOVILLA Rocco



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale del Comune di Noicàttaro  
2014 - 2016**

Considerato che:

**l'art 65, commi 1, 2 e 4 del d.lgs 150/2009** obbliga gli Enti all'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore della norma

**l'art 5 comma 1 del d.lgs 141/2011** stabilisce che " L'art 65, commi 1, 2 e 4 del d.lgs 150/2009 si interpreta nel senso che l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi decentrati è necessario solo per i contratti vigenti alla data di entrata in vigore del citato decreto legislativo, 15 novembre 2009, mentre ai contratti sottoscritti successivamente si applicano immediatamente le disposizioni introdotte dal medesimo decreto".

**l'art 9 comma 1 del di 78/2010** convertito con legge 122/2010 espressamente prevede che " per gli anni 2011,2012,2013, il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche ...non può superare , in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, e dell'art 8 comma 14, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo..."

l'applicazione dell'art 8, comma 14, della stessa norma comporta che "...per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011 - 2012 - 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici..."

**l'art.9 comma 2 bis del suddetto di 78/2010** prevede che " a decorrere dal primo gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 (**successivamente prorogato al 31.12.2014 dalla legge di stabilità dell'anno 2014**) l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art 1 comma 2, del d.lgs 165/2001 no può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio"

Preso atto che per l'anno 2014 e seguenti è necessario procedere alla definizione dei criteri di utilizzo delle risorse decentrate avendo presente che l'ammontare delle risorse complessivamente stanziato per l'anno 2010 costituisce il limite massimo disponibile, come dettato dalla normativa sopra richiamata

Viste la deliberazione della Corte dei conti Sezioni riunite n.51/2011 e la Circolare della RGS n.16/2012 con le quali si individuano alcuni compensi esclusi dal tetto del 2010 come gli incrementi correlati alle attività di progettazione interna, i compensi dell'avvocatura interna, i compensi per le attività di censimento, le economie del fondo di anni precedenti, le sponsorizzazioni ottenute con la stipula di nuove convenzioni

Preso atto che non rientrano nel campo di applicazione di cui all'art 9 neppure gli incrementi del Fondo delle risorse decentrate per i risparmi ottenuti dalla realizzazione dei cosiddetti Piani di razionalizzazione di cui all'art 16 commi 4-6 del decreto legge 6 luglio 2011 n. 98 convertito con modificazioni dalla Legge del 15 luglio 2011 n. 111

Preso atto altresì dell'entrata in vigore del d.lgs 141/2011 di modifica delle disposizioni di cui al d.lgs 150/2009 , dell'accordo quadro confederale sugli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 e dei comparti di contrattazione del settore pubblico del 30/04/2009 che confermano due livelli di contrattazione (nazionale e aziendale o territoriale) e dispone la durata triennale dei contratti tanto per la parte economica che per quella normativa

Considerato che l'art 40 del dlgs 165/2001 e s.m.i. rimanda proprio alla contrattazione collettiva la competenza a definire i livelli e la durata della contrattazione

Tutto ciò premesso tra le parti si conviene e si stipula quanto segue che recepisce i principi di cui al D.Lgs 150/2009:

## TITOLO I

### CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art.1

#### **Oggetto, durata, decorrenza del contratto collettivo decentrato integrativo**

- 1.Quanto sopra premesso costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.
- 2.Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si richiama ai contratti nazionali e alle disposizioni normative di lavoro in vigore e si applica al personale dipendente del Comune di Rutigliano con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
- 3.Il presente contratto non può essere comunque in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o dalle norme di legge in materia. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. Le parti si impegnano, sin da ora, ad adeguare le presenti norme con gli accordi nazionali e le norme di legge innovative della presente disciplina.
- 4.Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha efficacia dalla data di sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa decorrenza indicata dagli articoli successivi.

#### Art. 2

#### **Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
  - a) **per la parte sindacale** dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
  - c) dal **Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle **OO.SS. territoriali firmatarie** del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

#### Art 3

#### **Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che almeno ogni sei mesi sia verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocato dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. Oltre a tale incontro semestrale, la RSU e le OO.SS. possono richiedere altri incontri mediante richiesta scritta da trasmettere all'amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.
3. In occasione delle verifiche, le parti possono concludere accordi integrativi da stipularsi con la stessa procedura prevista per la conclusione del presente contratto.

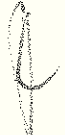
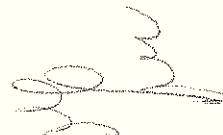
**Art. 4**  
**Interpretazioni, modifiche ed integrazioni**

1. Nel caso insorgano controversie interpretative delle norme contenute nel presente CCDI, le parti firmatarie possono, anche unilateralmente, richiedere la convocazione della delegazione trattante. La richiesta deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
2. Qualora la richiesta provenga dalla parte sindacale, il Presidente della delegazione trattante convoca apposita riunione entro 10 giorni dalla richiesta ovvero 5 giorni qualora vi siano caratteri d'urgenza.
3. Nel caso l'incontro sia richiesto dalla parte pubblica la parte sindacale viene convocata con almeno 10 giorni di anticipo sulla data fissata per la riunione.
4. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto decentrato.

**CAPO II**  
**DISPOSIZIONI DIVERSE**

**Art. 5**  
**Relazioni sindacali**

1. In applicazione del d.lgs 165/2001, come modificato ed integrato dal d.lgs 150/2009 il sistema delle relazioni sindacali è disciplinato dalle disposizioni in materia previste dal medesimo d.lgs 165/2001 e dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
3. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e della RSU, ovvero 5 giorni qualora vi siano caratteri d'urgenza, salva diversa intesa tra le parti.
4. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Ufficio Personale; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono contestualmente alla sua relativa sottoscrizione.
5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.



6. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta anche ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

7. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Dirigenti riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.


#### **Art. 6**

##### **Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa, sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, **assumere autonome iniziative** né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.


#### **Art 7**

##### **Materie oggetto di contrattazione e di concertazione**

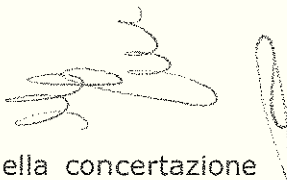
1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti e in rispetto dei vincoli del novellato art 40 D.Lgs 165/2001. Fermo restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento, le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.
  2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.
  3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.
- 

#### **Art. 8**

##### **Modalità di concertazione**


1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per posta elettronica certificata, alla controparte.
  2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
- 



- 
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
  4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
  5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni.
  6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo.


### **Art. 9**

#### **Informazione**

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 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 deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
  3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
    - a. linee di organizzazione dei servizi;
    - b. innovazione tecnologica degli stessi;
    - c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
  4. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.
- 

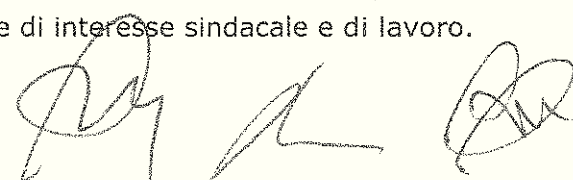
### **Art. 10**

#### **Consultazione**

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.
- 

### **Art 11**

#### **Diritto di informazione e bacheca sindacale**

1. I componenti le RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali, regolarmente accreditati, che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni e/o federazioni di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi visibili che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre ed in luoghi accessibili a tutto il personale dipendente pubblicazioni, testi, comunicati inerenti materie di interesse sindacale e di lavoro.
- 

2. I soggetti di cui al comma precedente possono usare, se presente, la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.

3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite servizio postale, fax o a mezzo posta elettronica certificata.

## Art.12

### Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate al Sindaco, di norma almeno **cinque giorni prima**. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di area e comunicata all'ufficio del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

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

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili delle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

## Art 13

### Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'amministrazione comunale si pone come obiettivo primario l'organizzazione e l'attuazione dei principi di sicurezza e salute dei luoghi di lavoro, secondo i criteri e i dettami stabiliti sia dalla norma tecnica pertinente che dalle nuove conoscenze in materia di sicurezza ed igiene del luogo di lavoro messe a disposizione dal progresso scientifico e tecnologico.

2. A tale scopo, l'organizzazione aziendale della sicurezza prevede la linea dei poteri attribuiti ai datori di lavoro, dirigenti, preposti che sono supportati, nelle decisioni tecniche e nei provvedimenti da assumere, dal servizio di prevenzione e protezione (SPP) e dal medico competente aziendale (MCA).

3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e del MCA, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni manutentive ed ausiliarie e alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano apparecchiature munite di videoterminali; in particolare il MCA provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria (PSS).

4. L'Amministrazione comunale si impegna, altresì, ad aggiornare, secondo necessità, il documento di valutazione dei rischi (DVR) delle varie sedi di lavoro aziendali ricomprendendo in tale valutazione e aggiornamento anche quello psico-sociale secondo i disposti del dlgs 81/08; la valutazione e l'aggiornamento dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza secondo quanto stabilito dal d.lgs 151/2001, nonché quelli connessi alla differenza di genere, all'età o alla provenienza da altri paesi.

5. L'Amministrazione comunale si impegna a stanziare in bilancio le risorse finanziarie per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi e dalle valutazioni di cui al precedente comma sulla base di un programma pluriennale.

6. L'Amministrazione si impegna a coinvolgere, consultare informare e formare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) in applicazione della normativa vigente e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione obbligatorio esteso a tutti i lavoratori in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

#### Art. 14

##### Formazione ed aggiornamento professionale

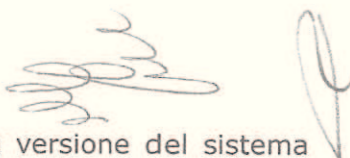
1. L'Amministrazione comunale nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, predispone annualmente un piano di formazione del personale, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni tecnologiche, che tendenzialmente coinvolga la partecipazione di tutto il personale.

2. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse umane interne, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari. La proposta di piano dovrà essere portata a conoscenza delle organizzazioni sindacali e della R.S.U.

3. Il piano della formazione deve tendere a dare attuazione alle previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro (art 23 CCNL 01/04/1999) che specifica "... l'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno perciò assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale"

4. A tal fine le attività formative possono essere suddivise in alcuni ambiti tra loro distinti ciascuno dei quali è regolato in modo diverso in rapporto alla diversità dei destinatari e degli obiettivi formativi:

- Formazione per il personale neo-assunto o da riqualificare

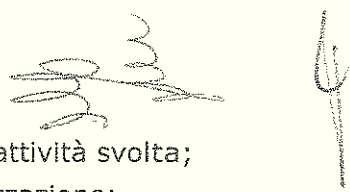


(lo scopo è di accrescere alcune conoscenze di base su una versione del sistema amministrativo locale dei nuovi assunti o del personale da riqualificare a seguito di ricollocazione in un diverso profilo professionale o di aggiornamento per il personale che riprende servizio dopo una lunga assenza – es. malattia, maternità ecc.) per i primi tre mesi il personale neoassunto dovrà essere affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio; per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;

- Formazione legata al ruolo svolto nell'ente  
(l'articolazione di questa tipologia di formazione si basa su una versione del modello delle competenze adattata al contesto in cui viene confrontato in profilo di ciascuna posizione al bagaglio di competenze individuali posseduto dalla persona che la ricopre in modo da far emergere le reali necessità formative dirette a colmare il divario tra profilo teorico e quello reale).
- Formazione on the job  
(tale formazione è demandata alle scelte autonome dei singoli Dirigenti sulla base delle risorse a loro disposizione in quanto direttamente collegata alle singole realtà operative)
- Corsi obbligatori normati da leggi  
(si tratta della formazione obbligatoria che l'ente deve effettuare nei confronti del proprio personale ai sensi delle norme di legge quali, ad esempio, il testo unico sulla sicurezza di cui al d.lgs 81/2008 "attuazione dell'art 1 della legge del 03 agosto 2007 n.123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".  
Rientrano in questo ambito, ad esempio, i corsi per la formazione degli addetti antincendio e per gli addetti al primo soccorso, i corsi di formazione e informazione dei lavoratori i corsi per RLS, il corso per RSPP, per i datori di lavoro, l'addestramento dei lavoratori, ecc.).
- Formazione-aggiornamento sulle innovazioni normative procedurali  
(si tratta di formazione breve incentrata sulle più rilevanti innovazioni di carattere normativo emanate nel periodo immediatamente precedente).
- Formazione per la diffusione delle innovazioni tecnologiche e organizzative  
(costituiscono temi esemplificativi di questo tipo di formazione: la firma digitale, l'implementazione diretta dei siti web, la gestione di gare on-line, ecc.).
- Formazione per l'arricchimento professionale non direttamente collegato con la posizione ricoperta.  
(si tratta di opportunità formative, non direttamente ed immediatamente spendibili sul posto di lavoro e dirette a valorizzare il contributo individuale e le capacità professionali dimostrate dai dipendenti nella realizzazione delle attività e degli obiettivi dell'Ente).

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

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

- 
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
  - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
  - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
  - favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
  - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
  - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il **g** se istituito; *ok*
  - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
  - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

6.L'iscrizione del personale ai corsi avviene su iniziativa del Dirigente.

7.Il personale che partecipa ai corsi di formazione e di aggiornamento cui l'Ente lo iscrive è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione comunale.

8.Qualora i corsi si svolgono fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso della spese secondo la normativa vigente,

9.La disciplina di cui ai commi precedenti verrà effettuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione del quale dovrà essere data informazione al personale mediante pubblicazione sul sito intranet, prevedendo il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.



10.Al fine del contenimento dei costi e di garantire comunque un'attività formativa minima di almeno sette ore pro-capite nel triennio, si dovranno realizzare il maggior numero di iniziative svolte presso sedi comunali sia con docenza esterna che con docenza interna e anche a distanza in modalità e-learning.

11.Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'ente che gli vengano riconosciuti corsi di formazione ed aggiornamento a cui ha partecipato con oneri a proprio carico fuori orario di lavoro, purchè sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto. Il riconoscimento e la validazione di tale attività è effettuato a cura del dirigente al fine dell'inserimento di tale titolo nel curriculum personale.

12.Il Comune di Noicàtaro promuove ed espleta le attività formative di cui al presente articolo direttamente o tramite la collaborazione con altri enti.



#### Art. 15

**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

- 
- 
1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001, è stato costituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" giusta determinazione n.922 del 20.12.2013 che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
  2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
  3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
  4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004

#### **Art. 16**

##### **Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti**

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con 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, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.
  2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.
- 
- 

#### **Art 17**

##### **Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza**

1. L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.
2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 saranno definite con specifico accordo tra le parti da sottoscrivere entro il 31 dicembre 2014.

## Art 18

### Disciplina del lavoro straordinario

1. Il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 1.4.1999 non potrà essere superiore a quello stanziato per l'anno precedente.
2. Nel fondo di cui al comma 1 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.
3. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada.
4. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio il budget orario dei vari Servizi e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno due volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
5. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Dirigente, fatte salve situazioni eccezionali ed imprevedibili da regolamentarsi entro le successive 48 ore.
6. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
7. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, potrà essere recuperato con riposo compensativo secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.
8. Nel caso in cui il dipendente richieda il recupero delle ore del lavoro straordinario tramite riposo compensativo, l'Amministrazione dovrà corrispondere il pagamento delle relative maggiorazioni previste dal CCNL.

## TITOLO II

### MATERIE DI ACCORDO

#### CAPO I

### CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

## Art. 19

### Risorse per la contrattazione decentrata

1. Il fondo destinato alle politiche dello sviluppo delle risorse umane e della produttività è definito annualmente nel suo ammontare.

2. Ogni anno, entro il mese di febbraio, i Dirigenti possono proporre alla Giunta comunale, ai sensi dell'art.15 commi 2 e 5 del CCNL 1/4/1999:

- A. Progetti di miglioramento di specifici servizi o la realizzazione di progetti strategici. I progetti debbono contenere gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, il personale da coinvolgere, i tempi di realizzazione, la quantificazione delle risorse e i relativi criteri, nonché i sistemi di verifica a consuntivo.
- B. Progetti di introduzione di nuovi servizi. I progetti debbono contenere gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, il personale da coinvolgere, i tempi di realizzazione, la quantificazione delle risorse e i relativi criteri, nonché i sistemi di verifica a consuntivo.

3. La Giunta comunale, qualora ritenga di accogliere le proposte di cui al precedente comma 3, ne darà informativa alla Parte Sindacale. L'Amministrazione si impegna ad approvare entro il mese di marzo il Fondo in via provvisoria.

4. Le risorse di cui al precedente comma 3 sono erogate esclusivamente al personale coinvolto nei progetti in relazione all'apporto individuale fornito.

5. La previsione in bilancio delle risorse di cui ai commi precedenti e la loro successiva erogazione sono in ogni caso condizionate al rispetto degli equilibri di bilancio e dei limiti previsti da norme di legge.

6. Le risorse per gli incentivi non distribuite nel corso dell'anno, ad eccezione di quelle finanziate ai sensi dell'art. 15 commi 2 e 5, saranno riportate in aumento del fondo per l'anno successivo, ai sensi dell'art.17 comma 5 del CCNL 1/4/1999.

#### **Art.20**

##### **Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate**

1. L'ammontare del Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è ripartito secondo la disciplina del presente titolo.

2. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art.15 comma 1 lett.K) del CCNL 1/4/1999 sono definite in via previsionale e corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali nazionali e decentrate vigenti in materia.

#### **CAPO II**

##### **CRITERI E PROCEDURE PER LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI AL SALARIO ACCESSORIO**

#### **ART.21**

##### **Indennità di disagio (art 17 comma 2 lett. e - CCNL 1/4/1999)**

1. L'indennità di disagio è destinata esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

2. L'indennità è diretta a remunerare specifiche modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Le modalità di effettuazione della prestazione devono concretamente differenziarsi da quella della generalità dei dipendenti e non devono caratterizzare in modo tipico le mansioni di un determinato profilo, dato che queste sono già valutate e remunerate con il trattamento



stipendiale previsto per il suddetto profilo. Per attività disagiata si intende una attività svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.

3.L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità).

4.Le attività soggette a disagio sono di norma le seguenti:

- a) **Autista Scuolabus;**
- b) **Custode Cimitero;**
- c) **Custode Parco Comunale;**
- d) **Addetto alla Biblioteca con particolare articolazione dell'orario di lavoro.**

5.L'indennità di disagio è pari ad € 60,00 e viene liquidata mensilmente;

6.Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## Art.22

### Indennità di rischio

1.L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni);
- b) è quantificata in complessive **€ 30 mensili** (art. 41 del 22.1.2004);
- c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

2.Le attività soggette a rischio sono le seguenti:

prestazioni lavorative soggette a rischio	n. addetti	Somma prevista
Messo notificatore	2	
Operatori manutentori	4	
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	

3.Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la

performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

### Art. 23

#### Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n. 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
  - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno e sarà liquidata mensilmente.

2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

### Art. 24

#### Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in **€ 10,32** lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (**€ 20,65**) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;

- d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, e proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

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

3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non é corrisposta.

4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità sono i seguenti:

servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	n. addetti	Somma prev.
<b>Servizio Stato Civile</b>	<b>1</b>	
<b>Polizia Locale</b>	<b>2/3</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>3/4</b>	

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### **Art. 25**

##### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori**

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non superiori a € 1.55 e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).
2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato).
3. L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.
4. Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile di cassa che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa	Importo medio mensile del servizio	Indennità individuale
	fino a € 3.000,00	€ 1,00
	Oltre € 3.000,00	€ 1,55

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Art. 26

##### Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolge la prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

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

2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile.

3. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

4. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Art. 27

##### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alla **categoria D** cui siano attribuite specifiche responsabilità affidate con provvedimento amministrativo che si ritiene confermato se non revocato, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di **€ 2.500,00**.

2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicino specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrino nel normale oggetto delle attività dei dipendenti sulla base della declaratoria professionale della contrattazione nazionale come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

3. I destinatari dell'incentivo possono essere dipendenti della categoria professionale D in possesso di almeno un anno di esperienza lavorativa nell'ente ai quali con atto formale del dirigente competente sia stato attribuito uno degli incarichi di seguito indicati.

4. In relazione alla definizione delle "fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità, si demanda ad apposito regolamento.

5. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente.

6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

7. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

8. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) e s.m.i. l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

#### Art. 28

##### **Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità**

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, non cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima **di € 300 annuali**.

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

3. L'attribuzione dell'indennità è liquidata annualmente.

4. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

5. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) e s.m.i. l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

6. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

#### Art. 29

##### **Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale, in considerazione dell'art. 9 co. 21 del D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010, è rimandato ad apposito successivo accordo.

#### Art. 30

**Sistema di valutazione della performance**

1. Per la valutazione della performance si rimanda al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dall'Ente con atto di Giunta Comunale n.24/2012 e successiva modifica n.33 dell'11.05.2012.

**Art. 31**

**Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche ed integrazioni, sia di carattere normativo che economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi, salva diversa determinazione delle parti. Le risorse indicate nell'allegato prospetto (Fondo 2014) si intendono automaticamente impegnate nei limiti indicati dallo stanziamento di bilancio, fatto salvo quanto previsto dalla normativa vigente in ordine alla procedura di autorizzazione della spesa.

Noicattaro, \_\_\_\_\_

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

Per la R.S.U.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:**

CGIL \_\_\_\_\_

CISL \_\_\_\_\_

UIL \_\_\_\_\_

DICCAP 

COMUNE DI NOCIATANO CCDI 2010/2016  
 Parte Economica 2014  
 (Provincia di Bari)

UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE  
 RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

Fonte contrattuale	Descrizione
<p>Art. 33 Ccnl 22.01.04 - indennità di comparto</p>	<p>Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto regioni e delle autonomie locali con quelle del restante personale pubblico, è istituito un compenso denominato indennità di comparto. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità. L'indennità di comparto è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare.</p> <p>Le quote di indennità di cui alle lettere b e c del comma 4 dell' art. 33, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nelle disponibilità delle medesime risorse (art. 31, comma 4) a seguito di cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non rutilizzate, in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.</p> <p>Importi a carico del fondo:</p> <p>a) importo relativo al periodo 01.01.2003 - 30.12.2003 come indicato nella tabella "D" allegata al CCNL 22.01.2004 per dodici mensilità</p> <p>b) importo a far data dal 31.12.2003 come indicato nella tabella "D" allegata al CCNL 22.01.2004 per dodici mensilità</p>
<p>Art. 34 Ccnl 22.01.04 - progressioni orizzontali</p>	<p>Il comma 4 dell'art. 34 del CCNL 22.01.2004 si applica la disciplina relativa all'art. 16, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (costo medio ponderato). L'art. 35 del CCNL 22.01.2004 integra le posizioni economiche di una nuova posizione di sviluppo (A5 - B7 - C5 - D6).</p> <p>Anche per l'istituto delle progressioni sono riacquisiti nelle disponibilità delle risorse decentrate gli importi fruiti dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore.</p> <p>Importi a carico del fondo:            Led e progressioni economiche precedenti            Progressioni orizzontali</p>
<p>Art. 17, comma 3, Ccnl 01.04.1999</p>	<p>Indennità di € 774,69 attribuita al personale della ex 8° q.f., che non è investito di incarico di Posizione Organizzativa e che ne beneficia al momento di entrata in vigore del Ccnl. Tale importo viene ricompreso della retribuzione di posizione eventualmente attribuita ai sensi dell'art. 10 del Ccnl 31.03.1999.</p>

ANNO 2010	ANNO 2013	ANNO 2014
35.636,70	32.856,00	32.400,00
220.090,79	209.100,00	200.657,73

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

<p>Art. 36 Ccnl 22.01.04 e Art. 17, c. 2, lett. f) Ccnl 01.04.99 – specifiche responsabilità</p>	<p>Esercizio di compiti che comporta specifica responsabilità da parte del personale delle cat. B e C, quando non trovi applicazione la retribuzione di posizione (l'ipotesi ricorre solo quando nell'ente non sono individuati i responsabili delle strutture apicali ai sensi dell'art. 107 del TUEL - nel caso occorre individuare e specificare il concetto di specifica responsabilità.); compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della cat. D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.</p> <p>Il compenso può essere determinato entro i seguenti valori annui lordi: max 2.500 €</p>	<p>25.500,00</p>	<p>29.400,00</p>	<p>24.825,00</p>
<p>Art. 36, comma 1 - Ccnl 22.01.04</p>	<p>Il comma 2, dell'art. 36, introduce una nuova forma di retribuzione agganciata alle responsabilità di alcuni profili professionali, infatti, prevede la possibilità di compensare le specifiche professionalità del personale delle cat. B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche sottocelenate. L'importo massimo del compenso è definito in € 300,00 annui lordi.</p>	<p>900,00</p>	<p>300,00</p>	<p>300,00</p>
<p>Art. 36 Ccnl 22.01.04 e Art. 17, c. 2, lett. f) Ccnl 01.04.99 – specifiche responsabilità</p>	<p>a) Ufficiale di stato civile b) Ufficiale di Anagrafe c) Ufficiale Elettorale d) Responsabile dei Tributi e) Archivistici informatici f) Addetti all'URP g) Formatori professionali h) Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori i) Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile</p>	<p>600,00</p>	<p>600,00</p>	<p>600,00</p>
<p>Art. 36, comma 2 - Ccnl 22.01.04</p>	<p>Retribuzione di posizione e risultato negli enti con presenza di dirigenti. Nei Comuni di minori dimensioni demografiche, gli importi gravano sul bilancio</p>	<p>300,00</p>	<p></p>	<p></p>
<p>Art. 17, c. 2, lett. c) Ccnl 01.04.99 – retribuzione di posizione e risultato enti con dirigenti</p>	<p>Importo destinato a compensare l'indennità di turno (vedi disciplina)</p>	<p>1.200,00</p>	<p>1.500,00</p>	<p>1.500,00</p>
<p>Art. 17, c. 2, lett. d) Ccnl 01.04.99 – Reperibilità</p>	<p>Importo destinato a compensare la reperibilità (vedi disciplina)</p>	<p>94.773,13</p>	<p>81.418,03</p>	<p>93.843,51</p>
<p>Art. 17, c. 2, lett. d) Ccnl 01.04.99 – Orario notturno, festivo e notturno festivo</p>	<p>Importo destinato a compensare il maneggio valori (vedi disciplina)</p> <p>Importo destinato a compensare le indennità per orario notturno, festivo e notturno festivo (vedi disciplina)</p>	<p>40.311,49</p>	<p>37.000,00</p>	<p>35.000,00</p>
<p>Art. 17, c. 2, lett. d) Ccnl 01.04.99 – Rischio</p>	<p>Importo destinato a finanziare l'indennità di rischio (dal 01.01.2004 l'indennità di rischio per il personale e le funzioni individuate come esposte a rischio è determinata in € 30,00 mensili) (vedi disciplina)</p>	<p>17.543,34</p>	<p>17.500,00</p>	<p>18.300,00</p>
<p>Art. 17, c. 2, lett. d) Ccnl 01.04.99 – Rischio</p>	<p>Importo destinato a compensare le indennità di rischio (dal 01.01.2004 l'indennità di rischio per il personale e le funzioni individuate come esposte a rischio è determinata in € 30,00 mensili) (vedi disciplina)</p>	<p>1.669,50</p>	<p>1.000,00</p>	<p>1.000,00</p>
<p>Art. 17, c. 2, lett. d) Ccnl 01.04.99 – Rischio</p>	<p>Importo destinato a compensare le indennità di rischio (dal 01.01.2004 l'indennità di rischio per il personale e le funzioni individuate come esposte a rischio è determinata in € 30,00 mensili) (vedi disciplina)</p>	<p>15.658,69</p>	<p>13.250,00</p>	<p>11.500,00</p>
<p>Art. 17, c. 2, lett. d) Ccnl 01.04.99 – Rischio</p>	<p>Importo destinato a compensare le indennità di rischio (dal 01.01.2004 l'indennità di rischio per il personale e le funzioni individuate come esposte a rischio è determinata in € 30,00 mensili) (vedi disciplina)</p>	<p>3.900,00</p>	<p>3.000,00</p>	<p>2.000,00</p>



17, c. 2, lett. e) Ccnl 01.04.99 – attività disagiate	Importo destinato a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C (vedi disciplina)	1.000,00	1.011,00	3.750,00
17, c. 2, lett. g) Ccnl 01.04.99 – specifiche disposizioni di legge	Risorse destinate da specifiche disposizioni di legge (/progettazione, ICI, etc.). Per l'erogazione delle somme l'ente adotta appositi regolamenti.	23.131,02	35.427,00	26.758,00
art.54 CCNL 14.9.2000	INCENTIVO MESSI		159,50	345,50
Art.32, comma 7 Ccnl 22.01.04 – alte professionalità – enti con dirigenti	Importo destinato a finanziare la disciplina delle alte professionalità negli enti con dirigenti			
Art. 37 CCNL 22.01.04 – produttività	Importo destinato all'erogazione della produttività (vedi disciplina)	90.250,00	41.594,81	63.882,33
art.15 co.5 CCNI 1999	Progetti obiettivo		21.500,00	22.500,00
art.208 CdS	Progetto miglioramento circolazione	1.250,00	920,00	
Art. 39, comma 2, Ccnl 22.01.2004	Compensi per la produttività per i dipendenti in distacco sindacale			
Art. 44 della legge 449/1997 e dall'art. 31 del D. Lgs. 165/2001 (art. 17, comma 7, Ccnl 01.04.1999)	Compensi una tantum al personale interessato da processi di mobilità previsti			
	Incentivo Piano di Zona		8.100,00	
<b>TOTALE IMPEGNI</b>		<b>574.014,66</b>	<b>535.636,34</b>	<b>539.162,07</b>

<b>TOTALE FONDO</b>	<b>584.710,26</b>	<b>535.636,34</b>	<b>539.162,08</b>
<b>FONDO DISPONIBILE</b>	<b>10.695,60</b>	<b>-</b>	<b>0,01</b>

PEO GIURIDICHE A BILANCIO