

# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVI 2012-2015**

## **Articolo 1**

### **Campo di applicazione e durata**

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, tempo pieno o parziale.

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1 gennaio 2012 sino al 31 dicembre 2015 e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

## **Articolo 2**

### **Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004**

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni verticali e l'indennità di comparto.

## **Articolo 3**

### **Il sistema delle relazioni sindacali**

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.

L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL 1.4.1999, nei casi previsti entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, con la tassativa aggiunta della previsione "varie ed eventuali" onde evitare di imbrigliare la discussione nelle tematiche precisate aprendo in tale ad argomenti sopravvenuti. In ogni seduta dovrà essere steso un verbale in forma sintetica degli argomenti oggetto di

trattazione. La predisposizione del verbale è a carico dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sottoscrizione.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati ovvero vengano rinviati, verrà fissata una calendarizzazione degli incontri successivi. Le convocazioni successive alla prima sono di norma stabilite al termine dell'incontro e ne sarà data comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non si dimostrasse possibile fissare la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

#### **Articolo 4**

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

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

#### **Articolo 5**

##### **Materie oggetto di contrattazione decentrata**

Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:

1. Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.
2. Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità e di disagio.
3. Criteri integrativi di valutazione per le progressioni orizzontali.
4. Criteri generali relativi all'applicazione dei sistemi premiali di produttività .
5. Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge.
6. Verifica delle condizioni per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997.

#### **Articolo 6 (Art. 3 sindacato)**

##### **Tempi e procedure per la stipula**

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 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.
  - b) dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica , previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL 22.01.2004 e dalla normativa vigente.
2. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO:SS componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalle RSU.

## **Articolo 7**

### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Le parti danno atto che:

Le pubbliche amministrazione non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contatti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma del codice civile.

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne contestualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## **Articolo 8**

### **Materie oggetto di concertazione**

La concertazione si effettua per le materie previste dall'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e per le seguenti materie:

- a) articolazione dell'orario di lavoro;
- b) calendario delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
- c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
- d) andamento dei processi occupazionali;
- e) criteri generali per la mobilità interna.

## **Articolo 9**

### **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 i successivi 10 giorni di calendario dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche a mezzo fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in 5 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 pari al consenso.

### **Articolo 10 (art. 9 sindacato)**

#### **Informazione**

1. L'Ente periodicamente e tempestivamente informa 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.
3. Su richiesta delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
  - a) linee di organizzazioni dei servizi;
  - b) innovazione tecnologica degli stessi;
  - c) processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Con inerenza alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.

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

### **Articolo 11**

#### **Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 nonché 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 e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni. Le stesse sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre 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 in forma scritta 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
3. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata per la gestione del personale per la decurtazione del monte ore complessivo.
4. Nell'ipotesi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine del turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi aperti al pubblico.
5. 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.
6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni dei contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Chiaramente nelle tempistiche di cui al precedente comma 2.

## **Articolo 12**

### **Diritto di affissione**

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

2. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'Amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
3. L'amministrazione metterà a disposizione delle RSU una casella di posta elettronica denominata "rsu@comune.valenza.al.it"
4. Le comunicazioni delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o mezzo di posta elettronica e successivamente protocollate.

### **Articolo 13**

#### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché della prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dando attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche e soprattutto quello mentale e sociale così come indicato nella recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio, l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue ai fini della realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione si fa carico delle incombenze relative al coinvolgimento, consultazione, informazione del Rappresentante dei lavori per la Sicurezza nel rispetto della normativa vigente, ed altresì si impegna a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione, coinvolge tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoro esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress da lavoro, in applicazione all'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi

## Articolo 14

### Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la quantificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine, l'Ente destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente.
3. L'Ente nell'arco della vigenza del presente CCDI, promuove direttamente anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte le seguenti forme di formazione /aggiornamento:
  - Corsi di formazione professionale per il personale neoassunto;
  - Corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale;
  - Corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento nelle forme indicate nel presente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
  - Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo degli strumenti informatici;
  - Sostenere la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta ;
  - Assecondare l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
  - Accreditarne lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
  - Promuovere la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti;
  - Caldeggiare la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato a quel personale che può farne uso pratico;
  - Dare impulso a ciò che attiene alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, nonché la sicurezza dell'attività lavorativa a rischio in applicazione della normativa vigente ed altresì la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione /prevenzione se istituito;

- Incrementare 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 permettono maggior flessibilità e maggiori possibilità di carriera;
  - Accrescere gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
5. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
  6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante stesura di un piano annuale di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
  7. Il personale in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti ai fini dell'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

### **Articolo 15**

#### **Criteri di destinazione delle risorse decentrate**

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) – alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori.
- Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) – al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla

erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite.

- Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL n. 78/2010
- Indennità di comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.
- Posizioni Organizzative (per gli enti con la dirigenza) – all'alimentazione di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato a beneficio dei titolari delle posizioni organizzative costituite dal competente organo dell'amministrazione in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita e secondo le effettive esigenze di utilizzo dell'istituto motivatamente declinate dagli organi dirigenziali.

## **Articolo 16**

### **Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale**

L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività si basa su apposite metodologie di valutazione deliberati dalla Giunta comunale ai sensi di Legge

## **Articolo 17**

### **Indennità: fattispecie, criteri, valori**

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e) ed f) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

#### **Indennità di rischio**

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano in sede di contrattazione integrativa decentrata le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente.

L'indennità di rischio è riconosciuta a seguito di un'attenta valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro per verificare se gli stessi sono tali da far emergere situazioni di effettiva esposizione del lavoratore a rischi di pregiudizio per la salute e l'integrità personale.

Per la corresponsione dell'indennità di rischio deve essere valutata:

- a) la presenza concreta di situazioni che comportino una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute;
- b) i periodi di effettiva esposizione e/o il concreto svolgimento di operazioni rischiose.

E' escluso un riconoscimento generalizzato dell'indennità di rischio del personale dei vari profili teoricamente ascrivibili ad attività rischiose. Inoltre, non deve trattarsi di rischi connessi al profilo professionale bensì alle mansioni in concreto svolte, potendosi, pertanto, verificare l'ipotesi di lavoratori con lo stesso profilo professionale ai quali potrebbe non essere riconosciuta la medesima indennità.

Le attività soggette a rischio sono le seguenti:

	Prestazione di lavoro	Tipologia di rischio
1	Utilizzo di macchine speciali per la stampa, acidi, inchiostri, vernici e solventi	Rischio di esposizione a sostanze tossiche e macchine da taglio
2	Operazione di estumulazione, assistenza camera mortuaria e autopsia	Rischi da esposizione cadaveri e resti umani
3	Utilizzo di attrezzi, macchine, mezzi ed attrezzature movimento terra e simili	Rischio derivante da guida mezzi pericolosi
4	Preparazione di pasti	Rischi di utilizzo di attrezzature da cucina
5	Assistenza e cura dell'igiene personale ai degenti auto e non auto sufficienti	Rischi connessi alla movimentazione manuale dei carichi, postura e rischio biologico

Ai dipendenti che svolgono le prestazioni suddette compete, per il solo periodo di effettiva esposizione al rischio, quindi per i soli giorni (od ore) di servizio, una indennità mensile lorda pari ad € 30,00 (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata con apposito atto dai Responsabili di Settore che mensilmente comunicheranno all'Ufficio personale il numero di giornate (o ore) prestate dal personale con esposizione continua e diretta al rischio individuato per la figura professionale.

### **Indennità di maneggio valori.**

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori secondo quanto dichiarato dai singoli Dirigenti per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori nelle misure sotto indicate:

€ 0,52 giornaliera per maneggio valori su base annua tra € 10.001,00 ed € 60.000,00

€ 1,03 giornaliera per maneggio valori su base annua tra € 60.001,00 ed € 150.000,00

€ 1,55 giornaliera per maneggio valori su base annua superiori a 150.001,00

### **Indennità di disagio**

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

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 profili, dato che queste sono valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profili. 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. E' considerata, altresì, attività disagiata quella caratterizzata da condizioni di particolare scomodità, assenza di confort, esposizione agli agenti atmosferici , chimici-fisici e biologici, oppure quelle attività dove l'elevata pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro.

Nell'assenza di specifiche regole dei CCNL che determinano l'importo di tale indennità, la stessa comunque deve essere individuata e sostenuta secondo le regole della correttezza e della buona fede, espressamente previste dagli articolo 1175 e 1375 del Codice Civile e di ragionevolezza che portano a condividere gli ormai consolidati orientamenti di ARAN e ANCI, per cui l'indennità di disagio debba essere inferiore a quella prevista dal CCNL per la indennità di rischio.

Le attività disagiate vengono pesate, a cura del dirigente responsabile, sulla base dei seguenti criteri:

1. Attività disagiate per esposizione ad agenti fisici, chimici, atmosferici e biologici, fermo restando il rispetto del Dlgs 81/08 e s.m.i.

Media	22 euro/mese lordi
Alta	27 euro/mese lordi

2.Attività disagiate per esposizione sociale

Media	22 euro/mese lordi
Alta	27 euro/mese lordi

3.Attività disagiate per la particolare e difficoltosa strutturazione dell'orario di lavoro, escluso il turno ( es. orario che preveda pause superiori alle due ore o un numero di stacchi giornalieri superiori a due, oppure orari spesso mutevoli, ecc)

Media	22 euro/mese lordi
Alta	27 euro/mese lordi

E' considerata, infine, particolarmente disagiata (nonché considerata penosa ai sensi della sentenza del Giudice del lavoro di Alessandria) l'attività prestata durante i giorni di domenica o di riposo settimanale, per i quali si riconosce una indennità pari a 27 euro lordi per ogni giornata lavorata, per un numero massimo di 11 giorni l'anno.

L'indennità di disagio è finanziata con le risorse previste dall'articolo 31, c.2 del CCNL 22/01/04.

Per il personale in servizio a tempo parziale, le indennità giornaliere sono ridotte in proporzione.

L'indennità è liquidata trimestralmente dal dirigente di ciascun settore con apposito provvedimento

### **Indennità di turno**

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 del CCNL 14.09.2000. L'Ente in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro.

Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

Ai fini della corresponsione della relativa indennità le prestazioni lavorative svolte in turnazione 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.

I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali valutate ed autorizzate di volta in volta dal dirigente 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.

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) 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, let. c.

L'Indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turni.

La prestazione lavorativa in turno è istituita nei seguenti servizi:

- Casa di riposo: La struttura fornisce un servizio per 365 giorni all'anno, 24 ore al giorno e pertanto il personale presta la propria attività organizzato su tre turni di lavoro antimeridiani, pomeridiani e notturni, nel rispetto di quanto sopra riportato.
- Nella scuola materna ed asili nido, strutture che prevedono un orario di servizio dalle 7,30 alle 18,15, superiore alle 10 ore giornaliere, il personale ausiliario presta servizio su due turni di lavoro antimeridiani e pomeridiani, su cinque giorni lavorativi (lun-ven)  
Si conviene che il turno pomeridiano per essere considerato tale deve avere inizio a decorrere dalle 11,00.  
Qualora per motivi organizzativi l'amministrazione modificasse l'orario di apertura dei servizi si provvederà a regolamentare orari e relative indennità ai sensi delle norme contrattuali.
- Servizio messi. Due operatori a settimane alterne prestano la loro attività dal lunedì al sabato in turni di lavoro antimeridiani e pomeridiani.
- Il Comando di Polizia Locale, escluso il personale amministrativo, presta servizio su 2 turni antimeridiani e pomeridiani, su 6 giorni settimanali, dal lunedì al sabato.

Qualora il dipendente sia chiamato a prestare attività per particolari esigenze di servizio, verificate e motivate dal Dirigente, nel giorno di riposo settimanale ha diritto ad usufruire di riposo compensativo, pari al numero di ore di lavoro effettivamente prestate, da fruire di regola entro i successivi 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo, ed alla corresponsione per ogni ora di lavoro effettivamente prestata di un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b). Nel caso in cui le ore prestate nel giorno di riposo fossero superiori al numero di ore giornaliere ordinariamente lavorate, la differenza potrà essere remunerata con la disciplina del lavoro straordinario, ai sensi di legge.

Per particolari esigenze di servizio si intendono quelle individuabili in circostanze eccezionali e non ordinarie (ossia non come lavoro ordinario settimanale o come ordinaria prestazione in turno) su richiesta dell'Amministrazione e/o del Dirigente, da comunicare ai dipendenti interessati nel più breve tempo possibile.

I turni di servizio vengono predisposti trimestralmente dai Responsabili delle strutture, comunicati preventivamente all'ufficio personale al quale, mensilmente (entro il 5 di ciascun mese), viene inviata la comunicazione dei turni effettivamente svolti.

Ai sensi dell'art. 22 del C.C.N.L. del 24.4.1999, il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17 – comma 4 – lettera c) – del CCNL del 6.7.1995, presterà la propria attività lavorativa per 35 ore settimanali.

Il personale che non può ridurre il servizio giornaliero, ogni 36 giorni di lavoro ordinario effettivamente prestato, maturerà un giorno di riposo compensativo che verrà usufruito compatibilmente con le esigenze di servizio e secondo la programmazione dei turni di lavoro predisposti.

## **Indennità di reperibilità**

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina di cui all'art. 23 de CCNL5 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001 è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (euro 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- d) non può essere superiore a 6 gg. al mese per dipendente;
- e) l'indennità di reperibilità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%;
- f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- g) in caso di chiamata in servizio le ore di lavoro prestate vengono remunerate in via esclusiva con lavoro straordinario, ovvero a richiesta del lavoratore, con equivalente riposo compensativo.

Il lavoratore deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti dalla chiamata in servizio.

Per quanto non previsto dal presente punto si rinvia alla disciplina contrattuale vigente.

In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Il lavoratore può essere posto in reperibilità per un periodo non superiore a 6 volte in un mese in orari al di fuori del normale orario di servizio e per tutta la giornata, per i giorni in cui non presta servizio.

I servizi in cui è istituita la pronta reperibilità della relativa indennità sono i seguenti:

### **Casa di Riposo**

Il personale della Casa di riposo che ha manifestato la propria disponibilità viene inserito nell'elenco dei reperibili;

Ogni dipendente non può essere posto in reperibilità per più di sei volte al mese;

Il personale consenziente, previo rilascio di utenza telefonica attraverso cui si dimostra possibile rintracciarlo, presta la propria reperibilità dalle ore 19.00 alle ore 07.00 del giorno successivo.

Per quanto riguarda il servizio in parola, ciascun turno di reperibilità sarà composto da una unità, al fine di sostituire il personale in turno, nel caso in cui questo ultimo si dimostri assente per cause indipendenti dalla sua volontà, ivi comprese, ovviamente le cause che determinino uno stato di salute incompatibile con l'attività lavorativa da svolgere.

## **Ufficio Tecnico**

Il personale dell'Ufficio Tecnico che riveste il profilo di Istruttore Tecnico e Istruttore Direttivo Tecnico presta servizio di reperibilità nel rispetto delle norme contrattuali.

Il lavoratore può essere posto in reperibilità per un periodo non superiore a 6 volte in un mese, in orari al di fuori del normale orario di servizio e per tutta la giornata per i giorni in cui non presta servizio.

Per quanto riguarda il servizio in parola, ciascun turno di reperibilità sarà composto da una unità.

## **Polizia Municipale**

Il personale del Corpo di Polizia Locale presta servizio di reperibilità con le seguenti modalità :

- tutti i componenti del Corpo di polizia Locale rientrano nella reperibilità a rotazione;
- il periodo di reperibilità è di sei giorni continuativi;
- le squadre dei reperibili sono composte da tre elementi: due agenti in pattuglia e un addetto radio

Il lavoratore può essere posto in reperibilità per un periodo non superiore a 6 volte in un mese, in orari al di fuori del normale orario di servizio e per tutta la giornata per i giorni in cui non presta servizio.

## **Cimitero**

Il personale del Cimitero presta servizio di reperibilità in caso di necessità dal termine dell'orario di servizio all'inizio del giorno successivo;

Per quanto riguarda il servizio in parola, ciascun turno di reperibilità sarà composto da una unità

Il lavoratore può essere posto in reperibilità per un periodo non superiore a 6 volte in un mese, in orari al di fuori del normale orario di servizio e per tutta la giornata per i giorni in cui non presta servizio;

I servizi in reperibilità vengono predisposti trimestralmente dai Responsabili delle strutture e comunicati preventivamente all'ufficio personale al quale mensilmente (entro il 5 di ciascun mese) viene inviata la comunicazione delle reperibilità effettivamente svolte.

## **Articolo 18**

### **Indennità per specifiche responsabilità**

**Art. 17 c.2 lett. f) CCNL 01/04/1999 e art 36 c. 2 del CCNL22/01/2004**

Si rinvia al regolamento specificatamente approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 67 in data 18 luglio 2011.

## **Articolo 19**

### **Criteri per la concessione dei buoni pasto**

Ha diritto al buono pasto del valore nominale di 6.50 euro, sia il personale che presta servizio con contratto a tempo indeterminato che il personale assunto con contratto a tempo determinato che, come previsto dall'art. 45, comma 2°, del CCNL 14.9.2000, presta attività lavorativa al mattino, con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a DUE ore e non inferiore a 30 Minuti.

La disciplina di cui al comma precedente si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinari o per recupero, in presenza di una prestazione di almeno DUE ore.

Il servizio di mensa è gratuito per il personale educativo degli asili nido e scuole materne ai sensi di quanto prevede l'art. 45, comma 5° del CCNL 14.9.2000, perchè tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori durante il pasto.

L'assenza dal servizio pomeridiano per indisposizione e/o documentati motivi personali che impedisca di effettuare le ore di lavoro previste, non dà diritto al buono pasto.

Il pasto deve essere consumato al di fuori dell'orario di servizio e può essere concesso un solo buono pasto al giorno.

L'ufficio personale provvede all'inizio di ogni trimestre ad anticipare ad ogni singolo dipendente il numero dei buoni pasto occorrenti per il periodo dei tre mesi successivi, in base all'orario ordinario effettuato. Il conguaglio, in più o in meno tra i buoni pasto anticipati e quelli effettivamente spettanti in base alle prestazioni lavorative rese, sarà effettuato entro il trimestre successivo.

In caso di cessazione dal servizio o di variazione di orario di lavoro, i buoni anticipati e risultati non spettanti dovranno essere immediatamente riconsegnati all'ufficio personale. Qualora al dipendente non fosse possibile riconsegnare i buoni pasto, l'ufficio personale procederà al recupero mediante trattenuta del valore del buono sullo stipendio.

In caso di furto o di smarrimento dei buoni pasto non si potrà dar corso alla sostituzione degli stessi.

Nei giorni in cui si svolgono le consultazioni elettorali potranno essere concessi due buoni pasto per ogni giorno in caso di cumulo di servizio ordinario e straordinario, di durata complessiva superiore a 12 ore, che comporta una presenza al lavoro in orari particolari e disagiati, qualora risultino le dovute pause di almeno trenta minuti per il consumo di ogni pasto.

## **Articolo 20**

### **Servizi educativi**

Per il personale educativo della scuola materna e degli asili nido si applica quanto previsto dagli artt. 30 e 31 del C.C.N.L. del 14.9.2000.

La durata del calendario scolastico non può in ogni caso superare le 42 settimane e prevede l'interruzione per Natale e Pasqua.

Nei periodi di cui al punto 2 il personale educativo rimane a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento concertata, la cui programmazione e preventiva comunicazione resta a cura dell'Ente, o alternativamente ad attività lavorativa connessa con il profilo d'inquadramento.

Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per le altre attività didattiche e di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e dei piani di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art. 17, comma 1, let. a) del CCNL 1.4.1999; gli incentivi economici sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art. 15 del citato CCNL.

## **Articolo 21**

### **Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**

I dipendenti degli uffici amministrativi, esclusi i servizi demografici e tecnici, di norma, prestano la propria attività dal lunedì al venerdì con prestazione lavorativa al mattino e di norma due rientri pomeridiani .

I dipendenti dei servizi demografici articolano l'orario di servizio in modo tale da garantire l'apertura del servizio anche al sabato dalle 8,00 alle 12,00

Gli esecutori e collaboratori tecnici prestano la propria attività lavorativa dal lunedì al venerdì con attività lavorativa al mattino e al pomeriggio con esclusione del venerdì

I dipendenti dei servizi non previsti dal presente articolo prestano attività in orari di servizio tali da assolvere i compiti di istituto.

## **Articolo 22**

### **Trattamento per attività prestata in giorno festivo**

Qualora il dipendente sia chiamato a prestare attività per particolari esigenze di servizio, verificate e motivate dal Dirigente, nel giorno di riposo settimanale ha diritto ad usufruire di riposo compensativo, da fruire di regola entro i successivi 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo, ed alla corresponsione per ogni ora di lavoro effettivamente prestata di un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b).

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.

L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), nella misura del 20%, nel caso di lavoro ordinario festivo - notturno la maggiorazione dovuta è del 30%

## **Articolo 23**

### **Risorse finanziate con art. 15 c. 2 e c. 5**

Le risorse finanziate con la previsione dell'art. 15 c. 2 e 5, sono destinate ad incentivare l'attivazione di nuovi o maggiori servizi, nonché il conseguimento di obiettivi e progetti affidati al solo personale individuato dal dirigente

L'Amministrazione individua annualmente i bisogni, le esigenze nuove cui dare risposta e ai quali destinare le risorse in parola a seguito di miglioramento concreto, tangibile e verificabile quali-quantitativo dei servizi.

I dirigenti interessati predispongono i relativi progetti individuando il personale interessato agli stessi, specificando l'obiettivo ed il concreto ed effettivo miglioramento del servizio che si dovrà raggiungere, indicando le attività le tempistiche e i risultati attesi.

I dirigenti provvedono a verificare e accertare il raggiungimento dell'obiettivo atteso provvedendo successivamente alla liquidazione di quanto spettante, in base a parametri stabiliti nella scheda progetto, al personale.

I progetti sono svolti ordinariamente all'interno dell'ordinario orario di lavoro.

## **Articolo 24**

### **Interpretazione autentica**

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

## **Articolo 25**

### **Norma transitoria**

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2012. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente C.C.D.I. o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal corrente anno 2012.

Per la disciplina relativa alla contrattazione decentrata dei dipendenti ex CISS le parti si impegnano a convocare un tavolo tecnico entro tre mesi dalla sottoscrizione definitiva del CCDI

Per la disciplina delle Posizioni Organizzative e per la definizione dei criteri delle progressioni orizzontali e della valutazione dei dipendenti, si rinvia a successivi accordi, da concludersi, salvo ulteriori proroghe, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

Entro lo stesso termine si procederà alla costituzione del comitato paritetico.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. N. 150/2009, ai sensi dell'art.65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del Dlgs. N. 141/2011.

## **LE PARTI NEGOZIALI**

**Addì 28/03/2013 , alle ore 9,00, nell'ufficio del Segretario Generale le parti negoziali si trovano per la sottoscrizione definitiva del presente CCDI**

### **PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

#### **IL SEGRETARIO GENERALE**

**Dott.ssa Paola CRESCENZI**

**F.to Paola Crescenzi**

### **PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

**Il coordinatore RSU Salvatore DI CARMELO**

**F.to Salvatore Di Carmelo**