

COMUNE DI FAUGLIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL COMUNE DI FAUGLIA

ART. 1 OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Fauglia.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatte salve le disposizioni specifiche per i singoli istituti.

Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 1° gennaio 2013, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

Il termine finale di efficacia del presente contratto è fissato al 31.12.2016.

Alla scadenza come sopra indicata lo stesso continuerà ad avere applicazione sino alla stipula del nuovo CID.

ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART. 3 COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 e successive modifiche ed integrazioni è determinato annualmente in osservanza delle norme contrattuali e di legge vigenti ed il suo ammontare è comunicato alla RSU ed alle OO.SS. facenti parte della Delegazione Trattante.

ART. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL'1.4.1999.

Le progressioni orizzontali annualmente effettuabili saranno stabilite in relazione alle risorse disponibili individuate nella ripartizione annuale del fondo incentivante la produttività e il trattamento accessorio del personale dei livelli.

Le progressioni orizzontali avverranno secondo le modalità stabilite nel sistema di valutazione adottato dal Comune di Fauglia.

ART. 5

UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI.

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di €. 300,00 annui lordi. Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

Tali indennità vengono attribuite nell'importo massimo contrattualmente previsto di € 300,00 annui lordi per ciascuna categoria di dipendenti con la qualifica e svolgenti le funzioni di: Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale di Anagrafe, Ufficiale Elettorale, addetti all'URP, responsabile della protezione civile purché non titolari di Posizione Organizzativa. Si specifica che l'individuazione dei dipendenti aventi diritto a tale indennità sarà effettuata dal Responsabile del relativo Settore tenendo conto della prevalenza dello svolgimento dell'attività in questione rispetto al semplice possesso della qualifica.

Per ciascun dipendente non titolare di posizione organizzativa cui è affidata, con le modalità e le funzioni stabilite dal Regolamento degli Uffici e Servizi, la responsabilità di Unità Operativa, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01/04/1999, è corrisposta un'indennità annua di responsabilità per un importo compreso tra i limiti minimi e massimi stabiliti a livello di contrattazione nazionale. La quantificazione individuale di ciascuna indennità è rimessa annualmente alla valutazione dell'Ente in relazione alle specifiche attività svolte dal Responsabile dell'Unità Operativa.

ART. 6

UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITÀ DI TURNO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI, REPERIBILITÀ E MAGGIORAZIONE ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO.

1. L'indennità di **rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14/09/2000, è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (operai esterni, addetta alla cucina);
- è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili a persona (art. 41 CCNL del 22.1.2004); compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

Si puntualizza che l'indennità di rischio per quanto concerne il personale operaio è collegata alla prevalenza delle funzioni all'esterno della sede comunale, svolgendo i medesimi funzioni anche di cantoniere e di addetto allo svolgimento di alcune funzioni collegate al servizio di raccolta differenziata dei rifiuti urbani. Per quanto concerne l'addetta alla cucina, invece, il rischio viene individuato non tanto nelle mansioni svolte, rientranti nella tipologia di inquadramento professionale della dipendente medesima, quanto nella lontananza della normale sede di lavoro rispetto alla sede comunale,

dovendo la medesima dipendente rapportarsi in modo continuo con il proprio Responsabile di Settore e dovendo pertanto la medesima effettuare frequenti spostamenti.

2. L'indennità di **turno** è attribuita al personale delle uu.oo. in cui:

- Vi è effettiva rotazione del personale del servizio in prestabilite articolazione orarie giornaliere;
- le prestazioni lavorative in turno sono effettuate nell'arco del mese con una distribuzione, in ragione delle necessità di servizio, equilibrata e avvicendata dei turni con cadenza non superiore alla settimana;
- i dipendenti assicurano direttamente la copertura del servizio cui sono addetti per almeno 10 ore giornaliere;
- la cadenza del turno è settimanale in quanto lo stesso turno non è ripetuto di seguito per più di 6 giorni.

Si da atto che alla data di stipulazione del presente contratto decentrato non esistono lavoratori soggetti a turnazione.

Poiché l'inserimento dei vari dipendenti in attività comportanti rischio o nei turni è disposto dai Responsabili dei singoli Settori, questi dovranno, mensilmente, produrre un'apposita certificazione con la quale attestano i lavoratori che hanno diritto all'indennità suddette e per quali quantità (ore o giorni) l'ufficio personale deve provvedere al pagamento delle medesime.

3. L'indennità giornaliera di **maneggio valori è attribuita** al dipendente a cui è affidato l'incarico di Economo Comunale; essa è quantificata in € 1,03 giornaliere per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio.

4. L'indennità di **reperibilità** è prevista per il servizio di Pronto intervento per lo Stato Civile e per il servizio di Pronto intervento per Protezione Civile a partire dalla sua concreta istituzione ed attivazione. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art.11 del CCNL del 05/10/2001, è:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili;
- quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo l'orario assegnato;
- frazionabile in misura non inferiore a quattro ore, ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Verrà assicurata la rotazione tra i dipendenti addetti al servizio di protezione civile e ciascun dipendente non potrà essere messo in reperibilità per più di 6 volte al mese.

Si da atto che alla data attuale è attivo solo il servizio di Pronto intervento per lo Stato Civile.

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

5. L'indennità per **orario notturno, festivo, e festivo/notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta:

- a) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;

- b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo/notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

ART. 7

UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE A COMPENSARE L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE IN RELAZIONE A SOSTITUZIONE DI LAVORATORI ASSENTI O PARTICOLARI ATTIVITÀ.

Le situazioni di disagio derivano dall'imprevisto e non programmabile mutamento dell'articolazione di orario e di prestazione lavorative richiesto ai dipendenti interessati.

L'indennità di cui al presente articolo viene stabilita nella misura mensile pari al 95% dell'indennità di rischio e sarà liquidata mensilmente al personale interessato.

A tal fine il Responsabile del Settore interessato individua e comunica all'Ufficio Personale dell'ente il personale rientrante nelle ipotesi di cui sopra ed il periodo di impiego.

Alla data di stipulazione del presente contratto decentrato, le Parti danno atto che non sussiste personale dipendente inquadrabile in attività disagiate.

ART. 8

UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

Le risorse complessivamente disponibili per finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono così disciplinate:

a) Produttività individuale. Le parti convengono che le risorse destinate alla produttività debbano essere erogate ai dipendenti a seguito del raggiungimento degli obiettivi che annualmente l'Amministrazione si dà ed affida ai Responsabili attraverso il Piano Esecutivo di Gestione o il Piano degli Obiettivi.

Le risorse destinate all'istituto della produttività dovranno essere distribuite tenendo conto del raggiungimento collettivo dell'obiettivo posto, attraverso un sistema di valutazione che permetta di valorizzare l'impegno di ciascun dipendente.

Il sistema di valutazione è quello previsto approvato con apposito atto della Giunta Comunale, sistema che alla data attuale è rinvenibile in quanto stabilito nelle seguenti deliberazioni della Giunta Comunale:

- 1) Deliberazione della Giunta Comunale n. 159 in data 22.12.2012, avente ad oggetto "Sistema di misurazione e valutazione del lavoro pubblico (performance), art. 7, comma 1, del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150";
- 2) Deliberazione della Giunta Comunale n. 160 in data 22.12.2012, avente ad oggetto "Ottimizzazione della produttività del lavoro alle dipendenze del Comune di Fauglia. Specificazione dei soggetti e dei sistemi operativi per l'attivazione del ciclo di gestione delle performance di cui all'articolo 4 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150"

Fermo restando la definizione del sistema permanente per la valutazione della produttività individuale di cui al punto precedente, le parti concordano.

b) Produttività collettiva e/o individuale per progetti finalizzati. Le risorse che sono destinate a finanziare progetti e complessi di attività che rivestono un carattere

straordinarietà, temporaneità, qualificazione, miglioramento ed implementazione dei servizi resi (art. 15 c.5 ccnl 1.4.1999), verranno riconosciute secondo il seguente iter:

- Entro il limite massimo di spesa destinato ai progetti finalizzati, viste le proposte presentate dai Responsabili di Settore, la Giunta Comunale approva con deliberazione i progetti finalizzati relativi all'anno di riferimento. Allo scopo i Responsabili di Settore trasmettono le proprie proposte alla Giunta entro i termini di approvazione del bilancio di previsione dell'anno in cui devono essere realizzati.

- Ogni progetto finalizzato deve avere uno scopo preciso da raggiungere in un tempo definito ed i suoi effetti devono essere verificabili in maniera non equivoca.

- Il progetto proposto, sottoscritto dal responsabile del settore, dovrà conformarsi ad un modello standard, contenente i seguenti elementi: a) oggetto e finalità del progetto; b) modalità di realizzazione; c) responsabile di settore di riferimento; d) durata; e) costo.

- Il progetto può interessare anche solo una parte del personale del settore proponente.

- Durante lo svolgimento del progetto, il Responsabile di Settore può proporre motivandola, l'eventuale esclusione/sostituzione di quei dipendenti la cui limitata partecipazione e/o insufficiente impegno nel lavoro impediscano il raggiungimento degli obiettivi entro il termine prefissato.

- Il progetto può essere modificato o revocato dalla Giunta Comunale per motivate esigenze;

- Le somme stanziare a titolo di incentivo sono ripartite tra i partecipanti con apposita relazione del responsabile del progetto stesso che individua l'apporto di ciascun partecipante.

- La ripartizione e il pagamento avviene ad obiettivo esaurito e previa informativa alla Giunta Comunale ed al Nucleo di Valutazione circa il lavoro svolto.

- In caso di non completo raggiungimento dell'obiettivo, la liquidazione può avvenire solo dopo che il nucleo di valutazione ha certificato la misura dei risultati conseguiti e la quantità delle risorse che rimangono assegnate al progetto.

ART. 9

SISTEMA PERMANENTE PER LA GESTIONE DEGLI INCENTIVI FINALIZZATI A PREMIARE LA PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

Il sistema permanente per la gestione degli incentivi finalizzati a premiare la produttività individuale ed il miglioramento dei servizi riguardante tutto il personale dipendente del Comune di Fauglia non incaricato della responsabilità di P.O. è quello di cui alle seguenti deliberazioni della Giunta Comunale:

- Deliberazione della Giunta Comunale n. 159 in data 22.12.2012, avente ad oggetto "Sistema di misurazione e valutazione del lavoro pubblico (performance), art. 7, comma 1, del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150";

- Deliberazione della Giunta Comunale n. 160 in data 22.12.2012, avente ad oggetto "Ottimizzazione della produttività del lavoro alle dipendenze del Comune di Fauglia. Specificazione dei soggetti e dei sistemi operativi per l'attivazione del ciclo di gestione delle performance di cui all'articolo 4 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150"

Per il personale a tempo determinato, il riconoscimento di eventuali incentivi economici è proporzionalmente commisurato al periodo di svolgimento dell'attività lavorativa presso l'ente.

ART. 10

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA.

La progressione economica orizzontale riguarda esclusivamente il personale dipendente assunto a tempo indeterminato.

Essa si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6.

In caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;

al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999 e successive modifiche ed integrazioni, lo strumento valutativo recante i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie è rappresentato dal sistema permanente di valutazione di cui alle seguenti deliberazioni della Giunta Comunale:

- Deliberazione della Giunta Comunale n. 159 in data 22.12.2012, avente ad oggetto "Sistema di misurazione e valutazione del lavoro pubblico (performance), art. 7, comma 1, del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150";
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 160 in data 22.12.2012, avente ad oggetto "Ottimizzazione della produttività del lavoro alle dipendenze del Comune di Fauglia. Specificazione dei soggetti e dei sistemi operativi per l'attivazione del ciclo di gestione delle performance di cui all'articolo 4 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150"

ART. 11 FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

L'Ente nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie preposte, corsi di formazione, riqualificazione e di aggiornamento professionale.

Le parti si impegnano a contrattare i programmi formativi, definendo le priorità.

I piani formativi dovranno prevedere i tempi di inizio e di fine, potranno essere progettati in forma di aggiornamento professionale, aggiornamento o formazione al ruolo da ricoprire.

La somma destinata ai progetti formativi non utilizzata nell'esercizio finanziario di riferimento è vincolata al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

Gli eventuali corsi potranno prevedere presenze obbligatorie documentate e verifica finale al fine della loro utilizzazione nei processi di progressione orizzontale e/o verticale.

I corsi di formazione si effettueranno, di norma, al di fuori del normale orario di lavoro.

E' da intendersi parte integrante delle attività formative, la partecipazione del personale a corsi organizzati da enti pubblici o privati durante l'orario di lavoro autorizzata dall'Amministrazione nonché la messa a disposizione del personale di strumenti e/o ausili atti al miglioramento del bagaglio professionale.

ART. 12 SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Nei servizi pubblici essenziali, le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

- i responsabili del funzionamento dei singoli uffici e servizi in ogni occasione di sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando, ove possibile, criteri di rotazione;

- i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero, il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove è possibile;

- durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;

- le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;

- in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'amministrazione e al personale;

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 06.07.1995 e alla Legge n. 146/90, così come modificata dalla Legge n. 82/2000.

ART. 13 DISPOSIZIONE FINALE.

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. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi non in contrasto con le disposizioni dettate dal presente contratto o nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.