

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL BIENNIO

2014-2015
Sottoscritto il 31-10-2014

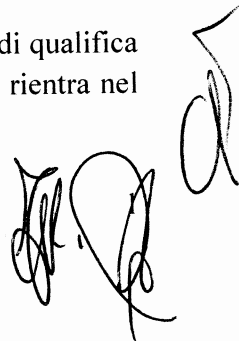
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4
 - b) D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31
 - c) D. Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6
 - d) D. L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21
 - e) Regolamento di organizzazione e strumenti operativi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 103 del 18/03/2004 e ss. mm. ii.;
 - f) Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 08/07/2011 e Delibera di Giunta Comunale n. 59 del 13/06/2012;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato solo nel caso in cui rientra nel



numero previsto dalla Dotazione Organica (i casi possono essere: la sostituzione per aspettativa, per malattia... Non sono contemplati cantieri regionali e le Agenzie interinali...);

2. Esso ha validità biennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2014 e sino al 31 dicembre 2015;
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, sarà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni (di calendario) dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo d'interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi per oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5 - Criteri generali per le politiche dell'orario di Lavoro

1. L'orario di servizio si articola su 5 giorni settimanali, per complessive 36 ore , dal lunedì al venerdì,
2. Nell'ambito dell'orario stabilito dal CCNL per tutti i servizi che non prevedono orari specifici, è confermata una flessibilità in entrata ed in uscita.

OSCA
R

R *Ph*

Tronol

T



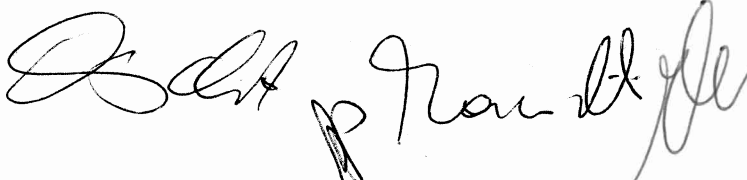
3. Tale flessibilità prevede la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di ingresso o di uscita di mezz'ora (ex. Se l'ingresso è previsto per le ore 8.00 si potrà anticipare l'ingresso alle ore 7.30 o posticipare ingresso sino alle ore 8.30)
4. Per il personale che effettua un orario articolato in più turni (Polizia Locale), l'orario di lavoro è di 35 ore settimanali.
5. Per particolari esigenze, personali o familiari adeguatamente documentate, i responsabili di settore potranno valutare la possibilità di concedere forme flessibili di orario diversificate, eventualmente anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.
6. Per tutto quanto non contemplato nel presente CCDI, si rimanda alla vigente normativa che regola la materia.

Art. 6 - Pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing

1. Le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente e un'organizzazione del lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell'ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.
2. Le parti pertanto si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento di tutti gli ostacoli che possano frapporsi all'uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione; a perseguire l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utile a contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità e alla lingua; a prevenire ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o fisica all'interno degli ambienti di lavoro.
3. L'Amministrazione ha adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive quale documento guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti, con Deliberazione della Giunta comunale n. 118 del 27/11/2012 e ss.mm.ii., e ha costituito il C.U.G., Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni con Delibera di Giunta comunale n. 52 del 07/06/2013.

Art. 7 – Formazione e aggiornamento del personale

1. Le parti convengono che la formazione, accrescendo la capacità professionale del personale, costituisce elemento strategico di prioritaria importanza per il sostegno e il coinvolgimento del personale nella realizzazione dei cambiamenti organizzativi dell'Amministrazione, per lo sviluppo dell'efficienza e il miglioramento della qualità dei servizi resi, per l'implementazione della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive.



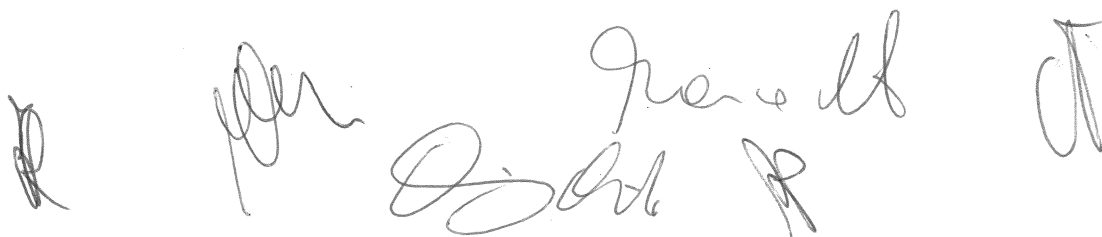
- 
2. L'attività di formazione, aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale contribuisce al riconoscimento ed al miglioramento delle competenze professionali e di ruolo e deve essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo da garantire la massima diffusione e partecipazione dei dipendenti, indipendentemente da categoria e profilo professionale, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con il contenuto della formazione stessa.

Art. 8 - Diritto allo Studio

1. Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore individuali.
2. Tali ore sono utilizzate in ragione del 3% del personale a tempo indeterminato e determinato, per il conseguimento di titoli di studio legalmente riconosciuti tramite la frequenza a corsi universitari, scuole statali o istituti, purché ci sia l'effettivo sostenimento di esami e conseguimento del titolo.
3. Il permesso di studio è concesso e disciplinato secondo quanto previsto nel Regolamento per la concessione dei permessi per il diritto allo studio approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 9 del 4/02/2003.

Art. 9 – Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come **riposi** compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione (massimo 150 ore annue a persona).
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, se necessario o richiesto anche per l'intera giornata.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.





6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 10 - Vestiario e dispositivi di protezione individuale

1. Allo scopo di garantire ai lavoratori nell'esercizio delle loro mansioni la salute, sicurezza ed igiene, anche in attuazione delle normative vigenti e nello specifico del D. Lgs. 81/2008, l'Amministrazione comunale fornisce al personale i Dispositivi di Protezione Individuale previsti dal citato D.Lgs. 81/2008, secondo la disciplina riguardante Salute e Sicurezza dei Lavoratori nei Luoghi di Lavoro.

Art. 11 - Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Il Comune di Elmas tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D. Lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.
2. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale comunale, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi comunali.
3. Per quanto riguarda i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), le Parti concordano di fissare il numero di rappresentanti da individuarsi all'interno dell'assemblea della RSU da un minimo di 1 a un massimo di 3.

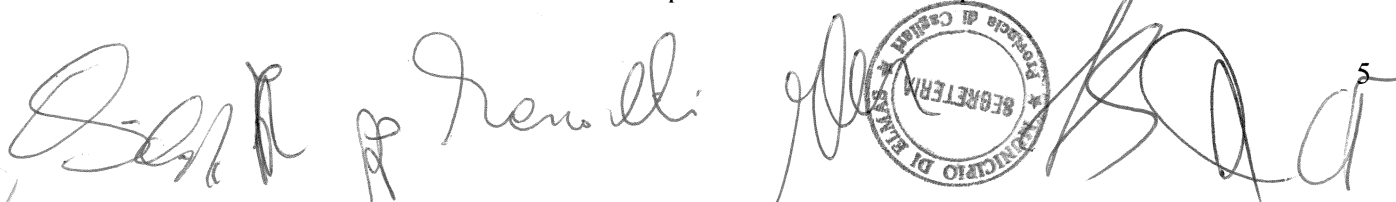
Art. 12 - Fondo Perseo e Sirio

1. L'Amministrazione comunale, fermo restando in ogni caso l'obbligo di dar corso alle adesioni ricevute ed al relativo versamento del contributo a carico dell'ente, garantisce corretta ed adeguata informazione di merito, sviluppi e/o aggiornamenti.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 13 - Premessa

1. Le parti convengono sulla importanza del sistema delle relazioni sindacali nel Comune di Elmas con l'obiettivo di favorire soluzioni condivise nell'interesse dell'Ente e dei lavoratori. Le parti ritengono un valore aggiunto il processo di partecipazione e di costruzione delle scelte strategiche dell'Ente che si riflettono sulla qualità della vita dei cittadini e dei lavoratori. Il processo di partecipazione è dinamico e rispettoso delle reciproche prerogative di autonomia e di responsabilità. Il confronto fra le parti consente a ciascuna di queste di mettere in gioco culture, esperienze e proposte diverse che, in un corretto punto di equilibrio, possono rappresentare un proficuo avanzamento del modello delle relazioni sindacali anche in ambiti diversi da quelli strettamente indicati dal C.C.N.L.. In questo contesto l'Ente punta a valorizzare il ruolo e il





protagonismo delle rappresentanze dei lavoratori riconoscendo l'importanza della contrattazione e del confronto sindacale.



2. E' con queste precise volontà che le parti intendono procedere alla stesura del C.C.D.I. e, nel riconfermare il modello di relazioni sindacali presente nel C.C.N.L. e nella legge, ritengono di meglio indicare le modalità gestionali delle stesse, individuando sedi e referenti per la contrattazione con l'obiettivo di rendere più stabili e snelle e quindi più efficaci i tavoli negoziali.
3. Le parti si impegnano a conformare la propria condotta ai principi di trasparenza, responsabilità, correttezza, buona fede e lealtà reciproca, per tutto il periodo di vigenza del presente contratto decentrato integrativo, con la volontà di prevenire eventuali conflitti e di dirimerli, se possibile, mediante l'interpretazione autentica congiunta delle clausole controverse.

Art. 14 - Modelli di relazione sindacale

1. A seguito del processo di cambiamento istituzionale avviato in questo particolare momento storico e dei conseguenti riflessi sugli Enti Locali, condizionati nella loro attività e nell'erogazione dei servizi da drastiche riduzioni di spesa imposte dagli interventi legislativi, le parti ritengono imprescindibile l'esigenza di coinvolgere i lavoratori nei processi di razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione del Comune di Elmas, per renderli protagonisti consapevoli delle trasformazioni in atto. Le parti pertanto intendono mantenere un sistema di relazioni sindacali che sappia essere all'altezza dei profondi mutamenti che stanno investendo il lavoro pubblico e concordano nella scelta di favorire il coinvolgimento più ampio possibile delle Organizzazioni Sindacali e RSU, valorizzandone il ruolo negoziale.
2. Le relazioni sindacali tra la delegazione di parte pubblica e la R.S.U. e le OO.SS. rappresentative si svolgono al tavolo negoziale così come costituito ai sensi del C.C.N.L..
3. Fermo restando l'ambito di relazioni sindacali presente nel vigente quadro normativo, le parti convengono che:
 - a) L'Amministrazione Comunale informerà le organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.D.I. circa le modifiche agli atti che costituiscono fondamento della dotazione organica;
 - b) L'Amministrazione Comunale fornirà, su richiesta, nel rispetto della vigente legislazione, ogni atto che contribuisca alla conoscenza da parte del Sindacato delle materie oggetto di informazione, contrattazione e concertazione, compresa la mobilità interna all'Ente e le assunzioni di personale.
4. Più in generale l'Amministrazione Comunale di Elmas:
 - a) informerà, oltre a quanto previsto più sopra, attorno agli atti che determinino modifiche della struttura organizzativa;
 - b) informerà attorno ai criteri generali per l'inquadramento del personale (sia valutazione, che classificazione);
 - c) informerà attorno ai processi di innovazione tecnologica.



5. I soggetti di questo livello di informazione e contrattazione saranno tutte le strutture sindacali firmatarie del presente contratto.
6. Per ogni punto, oggetto di trattativa, l'Amministrazione si impegna a presentarsi alla R.S.U. e alle OO.SS. rappresentative con idonea strumentazione di dati propedeutici all'evoluzione della trattativa medesima. Per ogni punto d'intesa raggiunto devono essere fissati i tempi e i modi di applicazione.
7. La Parte Pubblica garantisce la convocazione delle delegazioni entro 10 giorni, ogni qualvolta le stesse ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere più breve (5 giorni) per motivi di particolare urgenza. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, alla fine dell'incontro sarà fissata la data dell'incontro successivo.
8. Per ogni incontro verrà steso apposito resoconto che riporterà in sintesi gli argomenti affrontati, salvo richieste di verbalizzazioni integrali, e le eventuali decisioni assunte.
9. Al fine di facilitare il raggiungimento degli obiettivi che l'Amministrazione pone in capo ai Responsabili titolari di Posizione Organizzativa, l'Amministrazione stessa si impegna a dare disposizioni ai Responsabili affinché gli obiettivi previsti per i diversi Settori siano comunicati capillarmente ai dipendenti, in modo tale da garantire la conoscenza degli obiettivi sulla base del cui raggiungimento sono espresse le valutazioni individuali. Gli obiettivi assegnati ai Settori dovranno essere comunicati, su richiesta, alle OO. SS..

Art. 15 - Agibilità e strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. Sono integralmente riportate tutte le norme vigenti in materia di prerogative e libertà sindacali, assemblee e concessioni di locali alle OO.SS. rappresentative e firmatarie di contratto nazionale e alla R.S.U.. In particolare l'Amministrazione mette a disposizione locali idonei strutturalmente e funzionalmente per l'attività della R.S.U. e di ogni O.S. rappresentativa e firmataria del C.C.N.L..
2. L'esercizio delle prerogative sindacali relative alle attività aziendali e ai tavoli negoziali non può dare luogo a discriminazione o penalizzazione sulla retribuzione fondamentale e su quella accessoria.
3. Il personale in distacco o in aspettativa sindacale potrà essere coinvolto nelle iniziative utili alla crescita professionale, seguendo regole concordate tra le parti.
4. Per l'approfondimento di materie per le quali venga richiesto l'apporto dei soggetti sindacali (Es. tavoli tecnici), l'Amministrazione convoca riunioni che possono svolgersi durante l'orario di servizio senza ulteriori oneri a carico dell'Amministrazione. A questo titolo possono partecipare un massimo di un rappresentante per ogni OO.SS: firmataria del C.C.N.L. e massimo due componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria.

5. Per opportuna conoscenza i singoli rappresentanti daranno comunicazione dell'assenza dal posto di lavoro, al rispettivo Responsabile di Settore e all'Ufficio Personale.



Art. 16 - Permessi Sindacali

1. Il contingente dei permessi sindacali retribuiti spetta alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e alla R.S.U. ed è tra loro ripartito ai sensi dell'art. 2 del C.C.N.Q. del 17 Ottobre 2013.
2. Il contingente dei permessi spettanti alle R.S.U. è gestito autonomamente dalla stessa nel rispetto del tetto massimo attribuito. Le R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali documenteranno formalmente ogni utilizzo di permessi all'Ufficio Personale dell'Ente.

Art. 17 - Esercizio del Diritto di Sciopero

1. Lo sciopero proclamato deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a dieci giorni rispetto alla data dello sciopero, precisando in particolare la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.
2. E' escluso l'esercizio dello sciopero nei periodi appresso indicati:
 - a) cinque giorni prima e cinque giorni dopo la data di effettuazione delle consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciale, comunali e referendarie nazionali e locali;
 - b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - c) dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
 - d) due giorni prima e due giorni dopo la festa di San Sebastiano, limitatamente ai servizi di Polizia Locale
 - e) dal 10 al 20 agosto;
 - f) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi di Polizia Locale.
3. Scioperi proclamati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi dalle organizzazioni sindacali in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.
4. Non possono essere indetti scioperi:
 - a) di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative (per la stessa vertenza), gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferite a ciascun turno;
 - b) in caso di scioperi distinti, con intervalli superiori alle 24 ore tra un'azione di sciopero e l'altra;
 - c) articolati per servizi e reparti con svolgimento in giornate successive consecutive.

- 
5. Per quanto non espressamente previsto si rinvia alla disciplina contenuta nella Legge 12 giugno 1990 n. 146 e successive modifiche, nonché all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie Locali sottoscritto in data 19/9/2002;
 6. Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, come individuati all'art.18 del presente contratto, il diritto allo sciopero è esercitato nel rispetto delle misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili.
 7. In occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali individuati con l'accordo decentrato, i nominativi dei dipendenti in servizio presso i Settori interessati, tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero, saranno individuati - a cura dei Settori interessati - secondo i criteri ed i quantitativi, specificati nell'accordo, con apposito ordine di servizio.
 8. L'ordine di servizio contenente i nominativi dei dipendenti inclusi nei contingenti tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero sarà comunicato, 5 giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, alle organizzazioni sindacali locali ed ai lavoratori. I lavoratori individuati hanno diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

Art. 18 - Servizi Minimi Essenziali

1. L'esercizio del diritto di sciopero va temperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.
2. Il presente contratto individua, in conformità alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modifiche, nonché all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie Locali sottoscritto in data 19/9/2002, i servizi pubblici essenziali e le prestazioni indispensabili da garantire nell'evenienza di sciopero, nonché le professionalità e le categorie di personale che formano i contingenti esonerati dallo sciopero ed i criteri per la formazione dei contingenti medesimi. Per la quantificazione dei contingenti, si stabilisce sin d'ora che sarà adottata di regola e laddove possibile, una rotazione del personale.
3. Sono servizi essenziali, la cui funzionalità va garantita in caso di sciopero per assicurare l'effettività, nel contenuto essenziale, dei diritti costituzionalmente tutelati, quelli di seguito elencati, limitatamente alle prestazioni individuate come indispensabili:



9

- a) **IL SERVIZIO DI STATO CIVILE**, limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti nel giorno antecedente o successivo a due giorni consecutivi non lavorativi. Il servizio, come sopra descritto, richiede la prestazione lavorativa dell'Ufficiale di Stato Civile.

Le prestazioni indispensabili relative al servizio di Stato Civile sono garantite mediante l'astensione dallo sciopero di n. 1 ufficiale di Stato Civile munito di delega.

- b) **IL SERVIZIO ELETTORALE**, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali e nei 5 giorni precedenti alla scadenza dei termini per la presentazione delle liste elettorali, al fine di garantirne la certificazione. Si dà atto che, a norma dell'Accordo collettivo nazionale sottoscritto in data 19/09/2002 sono escluse le manifestazioni di sciopero nel periodo compreso fra cinque giorni prima e cinque giorni dopo la data di effettuazione delle consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali e referendarie nazionali e locali, e si conferma ciò integralmente.

- c) **POLIZIA LOCALE**: Limitatamente alle attività di pronto intervento per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza, nonché alle unità a disposizione dell'Autorità Giudiziaria e di Pubblica Sicurezza e per interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori.

Le prestazioni indispensabili sono garantite mediante l'astensione dallo sciopero di n. 2 (due) Agenti di Polizia Locale per ogni turno.

- d) **SERVIZI DEL PERSONALE**, limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, al controllo e al versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio per i soli dipendenti del Settore Economico Finanziario, Servizio Personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.

Le prestazioni indispensabili sono garantite mediante l'astensione dallo sciopero di n. 1 dipendente per Settore.

Art. 19 - Diritto di Assemblea

1. Le assemblee in orario di lavoro devono essere comunicate al Servizio Personale dell'Ente con preavviso scritto di almeno tre giorni lavorativi, con l'indicazione dell'ordine del giorno nonché della tipologia di personale interessato.
2. I lavoratori hanno diritto a riunirsi, nell'unità produttiva nella quale svolgono la loro prestazione, fuori o durante l'orario di lavoro, nei limiti di 12 ore annue (art. 20 L. 300/70)
3. Durante le ore di assemblea, deve essere garantita la funzionalità dei servizi minimi essenziali come individuati dal C.C.N.L. e dal C.C.D.I., fatta eccezione per le assemblee la cui durata non superi il limite massimo di tre ore. In caso di assemblea di durata inferiore a tre ore, il personale della Polizia Locale può essere richiamato in servizio per esigenze straordinarie che rendano indifferibili ed urgenti le prestazioni indispensabili del servizio di polizia individuate dal vigente CCDI.



4. In occasione delle assemblee sindacali, il Comune di Elmas, mette a disposizione la sala del Consiglio Comunale o, se occupata, altri locali idonei.

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

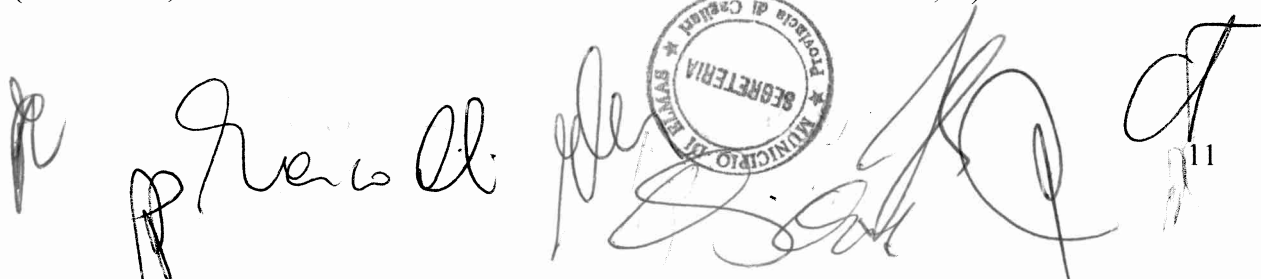
CAPO I - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 20 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza di ciascun Responsabile di Settore.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate, fatta salva la condizione prevista dal vigente CCNL relativa alla maternità.

Art. 21 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00).



2. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
4. Sono fatte salve comunque, quali fattori rilevanti di rischio, tutte le fattispecie di cui all'allegato B del DPR 347/1983 (prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale):
 - a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
 - b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
 - c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
 - d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
 - e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
 - f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.
5. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza di ciascun Responsabile di Settore.



6. L'erogazione dell'indennità avviene **mensilmente** sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 22 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti, per almeno due giorni alla settimana, a servizi che comportino maneggio di valori e di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che tale indennità venga fissata in €. 1,55 al giorno se l'importo medio mensile gestito è superiore a € 1.000,00, in € 1.00 al giorno se l'importo medio mensile gestito va da € 500,00 a € 1.000,00 e in € 0,50 al giorno se l'importo medio mensile gestito risulta inferiore a € 500,00. Sono beneficiari dell'indennità di maneggio valori la figura dell'Economo Comunale e il personale addetto in qualità di altri agenti contabili purché individuati con provvedimento ufficiale.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, di norma.

Art. 23 - Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza almeno annuale, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.
3. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.
4. L'ufficio personale provvede alla liquidazione dei compensi sulla base della documentazione, certificata dal Responsabile competente, attestante i turni e i servizi effettivamente svolti dal personale assegnato.

Art. 24 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità:

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 stabilisce di "Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle

qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.”;

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge), non compete ai Responsabili di Settore con PO che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - ✓ € 300,00 nel caso di delega completa
 - ✓ € 150,00 nel caso di delega parziale (es. 6 mesi conferita ad un dipendente e 6 mesi ad altro);
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999), nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni in caso di assunzione e/o cessazione).

Art. 25 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Settore, con atto scritto all'inizio dell'anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.





4. Le fattispecie alle quali il Responsabile di PO dovrà fare riferimento per individuare l'esistenza delle specifiche responsabilità sono le seguenti:

a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**

1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza

b) **Responsabilità gestionale, che comprende**

1. Responsabilità di procedimenti di spesa
2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
3. Responsabilità di realizzazione piani di attività

c) **Responsabilità professionale, che comprende:**

1. Responsabilità di processo
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi
3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Settore

5. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di €. 2.500,00, è determinato dal competente Responsabile di Settore applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità. Più in particolare l'importo massimo delle indennità erogabili è il seguente:

Massimo € 1.500,00 per il personale inquadrato nella Cat. B

Massimo € 2.000,00 per il personale inquadrato nella Cat. C

Massimo € 2.500,00 per il personale inquadrato nella Cat. D

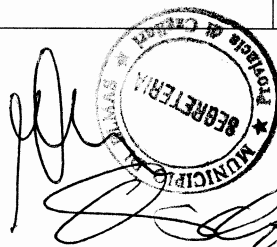
6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, nell'anno successivo a quello di maturazione.

7. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 17, comma 2, lett. f. CCNL 01/04/1999 e ss.mm.ii.)

a) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5





2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

b) RESPONSABILITA' GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Resp. procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Resp. di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

c) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI > INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti	= € 2.500,00;
Da 33 a 40 Punti	= € 2.000,00;
Da 27 a 32 Punti	= € 1.500,00;
Da 21 a 26 Punti	= € 1.000,00;
Da 13 a 20 Punti	= € 500,00;

CAPO II – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 26 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. Tutte i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge devono transitare nel fondo delle risorse decentrate (parte variabile) a tal fine ciascun Responsabile (per quanto di competenza) è tenuto a comunicare gli impegni assunti e le relative risorse al Settore Finanziario, Programmazione e Organizzazione al fine dell'aggiornamento del fondo

Art. 27 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 *"le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997"*, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile del Settore competente.



3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 28 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 *“le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”*, si riferiscono a:
 - Fondo di previdenza complementare del personale di Polizia Locale (art. 208 del CdS.)
 - incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006);
 - incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006);
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
 - proventi ISTAT (es. censimento);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile del Settore competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 29 – Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione (conformemente a quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 141/2011), sono erogabili solo in attuazione delle “fasce di premialità” stabilite o che verranno stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D. Lgs. 150/2009.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 30 – Casella postale RSU e O.O.S.S.

Al fine di garantire corretta e puntuale informazione sindacale a tutti i dipendenti, le parti concordano sull'attivazione di specifiche caselle postali elettroniche dedicate a O.O.S.S. locali (che ne faccia richiesta) e RSU.

17

