

**COMUNE DI ISOLA DEL LIRI**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GLI ANNI 2013-2015**  
**E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2013**

Il giorno undici del mese di febbraio dell'anno 2015, alle ore 12,00 ha avuto luogo l'incontro tra Delegazione Trattante di parte pubblica, nelle persone di:

Presidente – Dott. Norcia Lorenzo

Componenti: Palombo Angelo – Responsabile Servizio I

Cerrone Alessandro – Responsabile Servizio II

Marra Claudia – Responsabile Servizio III


Campagiorni Carla – Responsabile Servizio IV


Cellupica Gianluca – Responsabile Servizio V


Di Pede Maria – Responsabile del Servizio VI

Di Palma Bruno – Responsabile Servizio VII

Spaziani Testa Pierpaolo - Responsabile Servizio VIII

  
\_\_\_\_\_


  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

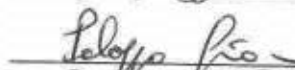
  
\_\_\_\_\_

le seguenti Organizzazioni Sindacali:

FP CGIL CATALLO RITA

  
\_\_\_\_\_

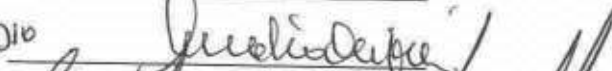
CISL FP PALAZZO GIOVANNI

  
\_\_\_\_\_

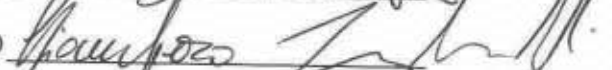
UIL FPL PRUDOLI PROVO

  
\_\_\_\_\_

CSA Regioni Autonomie Locali ARPINO CESIDIO

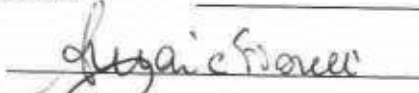
  
\_\_\_\_\_

DICCAP ZACCARELLI GIANNIERO

  
\_\_\_\_\_

e la RSU dell'Ente nelle seguenti persone:

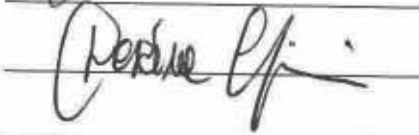
Fiorelli Anna Maria

  
\_\_\_\_\_

Paesani Domenico

  
\_\_\_\_\_

Deseira Gianni

  
\_\_\_\_\_

Del Vicario Michele

Per la sottoscrizione dell'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Isola del Liri per il triennio 2013/2015, con destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2013.

Dato atto che:

- con deliberazione di G.C. n. 207 del 28.12.2011, esecutiva, sono state fatte precisazioni circa la costituzione della delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative con la parte sindacale per la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;
- con deliberazione di G.C. n. 167 del 20.12.2012, esecutiva, sono state fornite direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata 2013-2015;
- in data 21.12.2012 è stata avviata la contrattazione per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo per il personale dipendente per gli anni 2013-2015;
- con determinazione n. 618 del 28.11.2013 è stato approvato il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2013;
- in data 05.04.2014 è stata sottoscritta l'ipotesi del suddetto contratto collettivo decentrato integrativo 2013-2015;
- con verbale n. 8 del 18.04.2014, assunto al n. 6440 del protocollo generale di questo Ente, il Revisore Unico ha certificato il rispetto delle norme, delle clausole contrattuali e delle procedure contenute nel CCDI;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 21.08.2014, esecutiva, è stata autorizzata la sottoscrizione del CCDI parte normativa 2013-2015, stralciando gli aspetti economici finanziari in esso contenuti;
- in data 27.11.2014 la delegazione trattante ha concordato, tra l'altro, di procedere, per gli anni 2013 e 2014, così come concordato con l'ipotesi sottoscritta in data 05.04.2014 con le correzioni riguardanti alcuni refusi di stampa, con la precisazione che le fasce di premialità citate in detto CCDI sono applicabili solo ai fini delle progressioni orizzontali in quanto ai fini della premialità questo Ente dispone di specifico regolamento, con la rideterminazione del compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, nonché con la proposta di procedere, nella contrattazione per l'anno 2015, all'approvazione di una norma integrativa al testo contrattuale concernente il riconoscimento delle specifiche responsabilità all'interno delle categorie "B", "C" e "D";
- l'Organo di revisione contabile, con verbale n. 29 del 29.12.2014, assunto al n. 20280 del protocollo generale di questo Ente in data 30.12.2014, ha certificato la corretta applicazione degli istituti contrattuali contenuti nel CCDI del personale dipendente per il triennio 2013-2015, nonché la compatibilità dei costi del medesimo CCDI con i vincoli del bilancio 2013 per la costituzione e utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2013;
- che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 12 del 30.01.2015, ha, tra l'altro, autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente per il triennio 2013-2015 con destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2013;

Le parti sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2013-2015 allegato al presente atto sub A e l'accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2013 allegato anch'esso al presente atto sub B.

*[Handwritten signatures]*

## Titolo I

### Disposizioni generali

#### **Art. 1** **Premessa**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali dettati dall'autonomia regolamentare e statutaria riconosciuta all'Ente dal TUEL, le norme contenute nel CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari e, in una nuova stagione di coinvolgimento dei lavoratori pubblici nella trasformazione dei servizi: efficientamento, qualificazione e razionalizzazione della spesa in un quadro di trasparenza e condivisione dei processi, per una piena valorizzazione delle professionalità interne e per potenziare la produttività e le retribuzioni.

#### **Art. 2** **Oggetto e Durata**

1. Il presente contratto collettivo decentrato si applica a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato del Comune di Isola del Liri in tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa ed ha ad oggetto la parte normativa per il triennio 2013 - 2015 degli istituti contrattuali.
2. Il fondo annuale delle risorse economiche per il salario accessorio è demandato annualmente alla sottoscrizione e ripartizione da parte della Delegazione Trattante di parte pubblica e di parte sindacale limitatamente all'utilizzazione delle risorse disponibili, così come certificate dall'Amministrazione.
3. Gli effetti del presente contratto decorrono dalla data di attivazione del tavolo sindacale tranne che per gli istituti modificati in sede di approvazione e quindi in vigore dalla sottoscrizione del presente CCDI..
4. Tutte le disposizioni contrattuali del CCDI rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDI.  
Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
  - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio deciso annualmente in sede di delegazione trattante;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni;
  - nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

#### **Art. 3** **Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo**

Fatto salvo quanto previsto dagli articoli 1339 e 1419 secondo comma del cod. civ.

*[Handwritten signatures and initials]*

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del contratto decentrato integrativo, clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti che lo hanno sottoscritto si incontreranno entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta scritta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

## Titolo II

### Il sistema di relazioni sindacali

#### Art. 4

#### Relazioni Sindacali

1. 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.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e della RSU, salva diversa intesa tra le parti.  
Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.  
Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.
4. Nei casi in cui è prevista la concertazione saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.
5. In merito alle prerogative escluse dall'ambito di applicazione delle relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 2, D.Lgs.165/01 secondo il quale *"Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici"*; l'amministrazione e/o i responsabili di servizio avranno cura di

Sh  
MHL  
An

laepur  
ZMA  
P  
CP

dy  
M  
C  
P  
P  
P  
P

comunicare la necessaria informativa richiesta dalla legge entro e non oltre cinque giorni dall'approvazione dell'atto, disposizione o ordine di servizio.

#### **Art.5**

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

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

#### **Art. 6**

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

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, l'approvazione dei contratti decentrati integrativi, l'utilizzo annuale delle risorse decentrate e la definizione dei criteri riguardanti gli incentivi di cui all'art. 92 del D. Lgs.163/06 e quanto altro riconosciuto e previsto dai vigenti CCNL.
2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione, tra le materie oggetto di concertazione rientrano: la definizione dei criteri per le specifiche responsabilità, i criteri per il riparto di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

#### **Art. 7**

#### **Modalità di concertazione**

1. Le materie oggetto di concertazione sono attuate al di fuori delle previsioni di cui all' art. 5, comma 2, del D. Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art. 34 del D. Lgs. n. 150/2009 e delle disposizioni di cui all'art. 2, commi 17 e 19, del D. L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135, nonché tengono conto delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
2. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004 ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.
3. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.

*Old*

*Mancini*

*Car*

*Der*

*J*

*Delegato*

*CP*

*CP*

*Mancini*

*Mancini CP*

4. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.

5. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

6. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

7. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

## Art. 8

### Informazione ed informazione ed esame

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali 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** nel caso in cui le materie siano previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione o concertazione, l'informazione sarà successiva negli altri casi.

3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

- linee di organizzazione dei servizi;
- innovazione tecnologica degli stessi;
- processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

4. **Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata a tutti i componenti previa comunicazione all'Amministrazione.**

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

5. L'informazione deve essere **successiva** per le materie oggetto delle prerogative dell'amministrazione e/o dirigenziali. Tale informazione deve pervenire alle OO.SS. entro cinque giorni lavorativi successivi dalla data di approvazione dell'atto, della disposizione e/o dell'ordine di servizio.

6. L'informazione preventiva preceduta dall'esame nei casi in cui processi di riorganizzazione degli uffici comportino l'individuazione di esuberanti o l'avvio di processi di mobilità. Al fine di assicurare, pertanto, obiettività e trasparenza, l'amministrazione comunale è tenuta a darne informazione preventiva alle organizzazioni sindacali rappresentative del settore e ad avviare con le stesse un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberanti o sulle modalità per i processi di mobilità. Decorso, tuttavia, trenta giorni dall'avvio dell'esame, in assenza dell'individuazione di criteri e modalità condivisi, la pubblica amministrazione procede alla dichiarazione di esuberanti e alla messa in mobilità in modo unilaterale.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page*

### Titolo III

#### Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

##### Art. 9

##### Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNL.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni 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 per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili degli uffici o delle unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo. Le modalità di rilevazione dovranno essere omogenee per tutti gli Uffici e non dovranno in alcun modo, rappresentare forma di discriminazione dei dipendenti che partecipano all'assemblea. **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.**
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta preferibilmente all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. 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 previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

##### Art.10

##### Diritto di affissione

1.I componenti della RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e le OO.SS rappresentative hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di



predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai dirigenti sindacali aziendali delle OO.SS utilizzando anche la rete intranet e gli indirizzi di posta elettronica assegnati e autorizzati dall'Ente.

3. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail e fax.

4. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

## TITOLO IV

### Forme di partecipazione

#### Art. 11

#### Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

A seguito d'incontro e successiva approvazione da parte del Comitato Unico di Garanzia nel piano delle azioni positive per gli anni 2012/2015 si inseriscono le seguenti clausole facenti parte del CCDI:

1) di garantire l'equilibrio di genere nelle commissioni di concorso, selezioni, collegi e commissioni di gara. Tale norma può essere derogata dal soggetto deputato alla nomina della Commissione mediante specifica motivazione dettagliata circa l'impossibilità di partecipazione della componente femminile;

2) Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale. In tema di riqualificazione e formazione del personale sarà cura annualmente da parte del Settore Personale fornire un resoconto alle OO.SS. sulla partecipazione ai programmi di formazione suddividendo i partecipanti nelle due categorie maschile e femminile;

3) **I Responsabili dei servizi** favoriranno per quanto possibile una particolare flessibilità di orari in entrata ed in uscita al seguente personale:

alle donne e nei casi previsti dalla legislazione vigente ed anche ai genitori di sesso maschile potrà essere concordato un orario di entrata ed uscita flessibile nei casi di:

- cura del figlio fino a 6 anni di età o in particolari casi sino all'età legata alla scolarizzazione obbligatoria al fine di favorire gli spostamenti legati all'entrata ed all'uscita dei propri figli dagli istituti scolastici. Il dirigente che autorizza tale tipo di flessibilità avrà cura di informare il Servizio del Personale al fine della verifica dei requisiti richiesti.

In caso di debito orario dovuto alla flessibilità accordata per la condizione potranno essere ammesse le compensazioni di orario a recupero al fine di favorire le esigenze della flessibilità richiesta.

L'utilizzo a tali forme di flessibilità orarie sono finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Old

Mura

Car

Per

S

Polpo

Dea

MMA

MA

Z...

PP  
L...

U



## Titolo V

### Disposizioni diverse

#### Art. 12

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

1. L'Amministrazione deve dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. Si impegna, altresì, a garantire che i luoghi di lavoro siano strutturati tenendo conto dei lavoratori disabili, e che gli stessi siano conformi ai requisiti indicati nell'allegato Titolo IV al D.L.g.s. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i.
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 di 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 e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che, utilizzano videoterminali, svolgono servizi in aree urbane esterne, operano movimentazione manuale di carichi, operano in ambienti di lavoro soggetti a rumore e vibrazioni, che sono soggetti a rischi derivanti dall'elettricità.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su 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'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'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.

#### Art. 13

##### Formazione ed aggiornamento professionale

1. 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 e sulla base delle risorse finanziarie disponibili, quantificate in non meno dell'1% delle risorse destinate annualmente al costo del personale ovvero in un numero adeguato di ore di formazione. Sarà garantita la giusta partecipazione di tutto il personale alla formazione.

Old  
Mey  
ar  
De  
S  
Polo

MA  
An  
re  
AT  
L.A.P. lauber  
el  
W

2. Annualmente entro il mese di marzo sarà trasmesso alla RSU ed alle OO.SS. il programma della formazione prevista per l'anno di riferimento e i relativi costi, indicando i Servizi, gli Uffici e le professionalità coinvolte.

3. L'Ente, nell'arco di 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; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio, analogo affiancamento sarà previsto in caso di assegnazione di personale già in servizio a nuove mansioni o a nuovo Ufficio;
- 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; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

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

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del lavoro per obiettivi risultato e della verifica dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento su indicazione dell'Ente, 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. L'eventuale surplus di orario effettuato per la partecipazione al corso sarà comunque remunerato come ore di straordinario o recuperato, a richiesta del dipendente, compresa la corresponsione dell'eventuale buono pasto.

La formazione è da ritenersi a tutti gli effetti orario di lavoro.

Non rientrano nell'orario di lavoro straordinario gli spostamenti da e verso il luogo in cui viene svolto il corso ed il buono pasto, ricorrendone i presupposti, può essere erogato qualora non fosse previsto il pasto a carico dell'organizzatore del corso.

6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la 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, per l'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.

8. E' garantita l'informazione preventiva sui piani di formazione biennali e annuali. Viene trasmesso lo stato di attuazione del piano di formazione e aggiornamento. Per il personale addetto alla Polizia Locale e per tutti i dipendenti, come previsto dal CCNL, sono previsti piani di formazione obbligatori, oltre alla formazione teorica, devono essere periodicamente attuati corsi di addestramento tecnico-operativo.

#### Art. 14

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

1. In relazione agli obiettivi dell'ente relativi all'incremento e/o al mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività congiuntamente al miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che, nei processi di innovazioni organizzative e tecnologiche, che necessitano di apportare modifiche procedurali o della migliore riallocazione del personale, tenuto conto delle necessarie professionalità nelle diverse strutture-servizi e quindi di una utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informativa alle OO.SS. e alla RSU indicando le eventuali implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL e dalle intervenute norme di legge.

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

#### Art. 15

##### Orario di servizio e di lavoro

1. Per orario di servizio si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture e degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.

2. Per "orario di lavoro" il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.

Sulla base della su indicata distinzione rientrano nelle prerogative dei Responsabili dei Servizi ai sensi dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.165/01 la modifica degli "orari di servizio" fermo restando l'informativa ai sensi dell'art.7 del CCNL 31.3.1999 fermo restando la concertazione nella materia ai sensi dell'art.6 del CCNL 22.1.2004 (esempio inserimento di nuovi orari di turnazioni ed ampliamento o modifica degli stessi, determinazione di nuovi orari

settimanali su cinque o sei giorni settimanali ecc.). Mentre sono soggette a contrattazione eventuali modifiche dell'orario di lavoro" (esempio passaggio da 36 ore settimanali a 35 ore settimanali del personale soggetto a turnazione; flessibilità oraria in entrata e in uscita ecc.).

Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, nel rispetto del monte ore complessivo riferito al periodo in relazione alle esigenze di alcuni servizi l'ente può istituire turni giornalieri di lavoro con effettiva rotazione di tutto il personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

Le parti concordano sulla necessità che i Responsabili dei Servizi valutino opportunamente le particolari specifiche esigenze espresse dal personale, che per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro (compresa l'astensione dal turno pomeridiano).

## Art. 16

### Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della Polizia locale

1. L'Amministrazione favorisce la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D. Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.

2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 saranno definite con specifico accordo tra le parti sottoscrittrici il presente contratto.

Le parti inoltre valuteranno in apposito confronto l'utilizzo di ulteriori risorse provenienti dall'art. 208 D. Lgs. n. 295/92 al fine di incrementare la produttività degli operatori del settore, inerente processi di incremento della sicurezza stradale.

## Art. 17

### Disciplina del lavoro straordinario

1. Il ricorso a lavoro straordinario non può essere preventivato né inteso come forma lavorativa per sopperire ad eventuali carenze d'organico strutturali.

Le parti prendono atto che per l'anno 2013 la somma del bilancio comunale destinata alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 1998-2001 è stato pari ad euro in € 18.082,13

2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL né le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (esempio ISTAT) o dovute a calamità naturali e/o eventi straordinari.

3. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada.

4. L'amministrazione comunale si impegna a determinare il budget economico dei vari Servizi ad ogni inizio anno e a darne tempestiva comunicazione alle organizzazioni sindacali ed RSU.

*[Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, corresponding to the numbered paragraphs.]*

Le parti s'incontreranno almeno una volta l'anno, su richiesta delle sigle sindacali e della RSU, per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

5. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile del Servizio, nessuna ora di straordinario potrà essere richiesta dai dipendenti in assenza di tale specifica preventiva autorizzazione.

Si precisa che è ammessa la successiva regolarizzazione di eventuali ore effettuate in eccesso in assenza della prescritta preventiva autorizzazione salvo specifici casi relativi ad eventi imprevedibili.

6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore".

#### Art. 17 bis

##### Banca delle ore

L'Istituto contrattuale della Banca delle ore è uno strumento per la gestione della prestazione lavorativa. Consiste nell'accantonamento, su di un conto individuale, di un numero di ore prestate in più oltre l'orario normale, la cui entità è definita dalla contrattazione.

Nella citata Banca possono entrare fino ad un massimo del 50% delle ore di straordinario effettuate, mentre le restanti ore sono liquidate come di consueto.

L'utilizzo delle ore confluite nella banca delle ore deve essere effettuato entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

#### Art. 17 ter

##### Turnazione

1. Si svolge nell'ambito dell'orario ordinario di 36 ore, dal lunedì alla domenica, dalle ore 8.00 alle ore 20.00, come da Regolamento vigente nell'Ente.

#### Art. 18

##### Previdenza complementare: attuazione "Fondo Pensione PERSEO"

1. Il Fondo di previdenza complementare (CCNL biennio economico 2000-2001 di comparto) denominato FONDO PERSEO per i dipendenti Sanità ed Enti locali è stato istituito con l'Accordo Istitutivo del 14 maggio 2007 fra l'ARAN e le OO. SS. Confederali e di Categoria CGIL CISL e UIL e costituito 21 dicembre 2010 e autorizzato all'esercizio il 22 novembre 2011.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]*

2. L'Amministrazione si impegna a predisporre l'ufficio e l'organizzazione necessaria per quanto di sua competenza e, a versare quando dovuto per tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato che ne hanno titolo e che aderiscono al fondo di previdenza complementare Perseo così come previsto dalla normativa e dalle disposizioni vigenti.
3. Si impegna, inoltre, a dare la massima informazione a tutti i dipendenti tramite comunicazione individuale.

## **Titolo VI**

### **Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate**

#### **Art 19**

##### **Premessa**

Il Comune di Isola del Liri promuove il merito e il miglioramento della performance collettiva e individuale.

1. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e delle produttività sono determinate annualmente in base agli art. 31 e 32 del CCNL del 22 / 1 / 2004 definendo le risorse stabili e le risorse variabili.

2. Il Comune di Isola del Liri, nell'ottica della razionalizzazione della spesa e nell'ambito della predisposizione dei piani triennali di riorganizzazione, con l'obiettivo della riduzione dei costi di funzionamento provvederà a riorganizzare l'Ente e i servizi erogati ottimizzando l'attività produttiva anche attraverso un miglior utilizzo dei dipendenti, incrementando la produttività attraverso nuovi modelli organizzativi e di gestione.

3. Negli anni 2013/2015 potranno essere messe a disposizione annualmente della produttività eventuali risparmi certificati, derivanti dai processi di razionalizzazione e riorganizzazione nell'ambito del ridisegno complessivo dell'Ente che andranno a finanziare la contrattazione decentrata integrativa così come previsto dall'art. 16 commi 4 e 5 del D.L. 98/2011.

Le parti concordano di affrontare in apposito confronto i contenuti relativi ai piani di razionalizzazione e l'entità delle somme risparmiate, al fine di verificarne la congruità e individuare le modalità di riparto delle risorse aggiuntive.

4. Le OO.SS. e la RSU, annualmente visionano il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale, operano le dovute verifiche ed a seguito di esse, ricorrendone le condizioni, convengono sulla correttezza e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

5. Al fine di permettere le verifiche di cui ai precedenti commi l'Amministrazione fornirà alle OO.SS. e alla RSU, tutti i prospetti riassuntivi, con voci aggregate coerentemente con quanto previsto all'art. 15 del C.C.N.L. 01/04/1999, integrato dall'art. 4 CCNL 2000-2001 e dall'art. 54 del CCNL 14/09/2000, relativi alla costituzione del Fondo e i prospetti relativi alle risorse stabili e variabili.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are scattered across the width of the page.

Vertical handwritten notes and signatures on the right margin of the page. From top to bottom, there is a signature that looks like 'Ally', followed by a signature that looks like 'Mace', then 'CN', and several other illegible signatures and initials.

8. In sede di delegazione trattante verranno stabiliti i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni aventi come obiettivo generale e prioritario quello di non utilizzare per istituti economici di carattere stabile, risorse decentrate variabili mantenendo in questo modo un equilibrio economico che permetta una politica di incentivazione del personale, diretta ad aumentare comunque i livelli di efficienza ed efficacia dell'azione dell'Ente. L'utilizzo delle risorse decentrate disponibili deve contemperare l'esigenza di mantenere una quota adeguata a finanziare la produttività collettiva sulla base del sistema che prevede l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi strettamente connessi al raggiungimento degli obiettivi assegnati con i progetti del Piano Esecutivo di Gestione.

**Art. 20**

**Definizione Criteri destinati a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.**

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, 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. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
4. Tenuto conto dell'attuale dotazione organica e degli attuali profili professionali le parti concordano che l'indennità di disagio non è cumulabile, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità. A tal fine, le parti si riservano, qualora le condizioni dovessero cambiare, l'inserimento di nuovi profili professionali, potenzialmente oggetto di cumulabilità di alcune di esse, a modificare, integrando il presente articolo. Inoltre, non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000 come integrato dall'art. 14 del CCNL 05.10.2001, che non è classificabile quale indennità);
5. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:

<b>Attività professionale svolta</b>
Articolazione di orario articolato di lavoro per le esigenze di servizi particolare e tipici quali quelli effettuati dagli autisti di scuolabus
<b>Servizi cimiteriali</b>
<b>Servizio notificazione</b>
<b>Ausiliari del traffico</b>

*Old*

*Muse*

*un*  
*(circled)*

*f*

*lele*

*(circled)*

*(handwritten mark)*

*(multiple handwritten signatures)*

6. Per lo svolgimento delle attività sopra indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad un importo mensile lordo di: € **29,00**. Tale importo è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

7. La liquidazione delle prestazioni è effettuata nel **bimestre** successivo a quello del loro svolgimento.

### Art. 21

#### Definizione criteri per l'attribuzione dell'indennità di turno

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

a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;

b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;

d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
- turno notturno ( dalle 22:00 alle 6:00) o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
- turno festivo notturno ( dalle 22:00 alle 6:00) : maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);

e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

2. La corresponsione della relativa indennità è prevista per i seguenti servizi: Polizia Locale;

Servizio in turno	
	Polizia Locale

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



## Art. 22

### Definizione criteri per la corresponsione delle indennità di rischio

1. L'indennità di rischio spetta per le prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza.

2. Ai fini dell'individuazione delle prestazioni di cui al comma 1, si applicano i seguenti criteri:

a) Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con autotreni, autoarticolati e altri automezzi di dimensione analoga;

b) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;

c) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (cantieri);

d) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);

e) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività di pulizia, igiene.

f) Personale che per ragioni di servizio sia adibito in modo continuativo in attività che comportino all'esterno una esposizione continuativa ad agenti atmosferici dannosi per la salute confermando le indennità attualmente in uso.

g) Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile del Servizio che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui al comma 2 del presente articolo e che risulta, come tale, esposto in misura continuativa e diretta a situazioni di rischio.

3. L'indennità è corrisposta nella misura di Euro **30 mensili lorde x 11 mesi** così come disposto dall'art. 37 comma 2 del CCNL del 14/9/2000.

4. L'indennità compete, ai sensi dell'art. 37 citato, per il periodo di effettiva esposizione al rischio e pertanto può essere corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio nelle prestazioni di cui al comma 2.

5. Nel caso in cui il dipendente sia temporaneamente adibito allo svolgimento di prestazioni che comportino i rischi di cui al comma 2, la corresponsione dell'indennità compete per tutto il tempo in cui esse sono svolte.

6. Il Responsabile del Servizio comunica tempestivamente all'ufficio personale le eventuali variazioni dei dipendenti adibiti alle prestazioni di cui al citato comma 2.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]*

## Art. 23

### Definizione Criteri per l'attribuzione dell'indennità di reperibilità

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

a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;

b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;

d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;

e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;

g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

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

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente di cui all'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

4. La pronta reperibilità non può essere istituita nel periodo temporale della giornata lavorativa in cui, di norma, il servizio è attivo.

Ad eccezione dello Stato Civile i servizi per cui **può essere istituita** la pronta reperibilità **con deliberazione di Giunta che ne fisserà i criteri e le modalità sono:**

Ufficio Tecnico;

Polizia Locale.

## Art. 24

### Definizione Criteri per l'attribuzione dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili (contanti, assegni circolari e/o bancari, buoni pasto) secondo la seguente tabella proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Importo maneggio valori  
Indennità giornaliera

Da € 1.000 fino ad € 5.000  
0,52



Da € 5.001 ad € 25.000  
1,04

oltre € 25.001  
1,55

Il Responsabile del Servizio individua gli agenti contabili che dovranno rendere conto di tutte le transazioni avvenute (esempio diritti di segreteria ecc.) a cui gli altri lavoratori dovranno rendere conto in caso di ricezione del denaro. Sarà cura del Responsabile del servizio stabilire le modalità di rendicontazione e certificare il personale che maneggi valori sulla base di ordini di servizio.

2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui i valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio economato, servizio rette scolastiche, sportelli).

3. L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

#### Art. 25

##### Definizione Criteri per l'individuazione dell'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede la corresponsione di una indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle categorie **B e C**, nonché per compensare specifiche responsabilità affidate al personale della cat. **D**, che non risulti incaricato di posizioni organizzative.
2. I compensi per l'indennità di cui sopra vengono stabiliti nella misura prevista dall'art. 7 comma 1 del CCNL del 9/5/2006. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. Relativamente al numero dei percettori, va rilevato come un'interpretazione corretta delle richiamate norme contrattuali imponga che questo compenso non possa essere riconosciuto indiscriminatamente a tutti i lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti esso deve essere soprattutto un'utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, d'incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti particolarmente significativi e qualificanti a prescindere dalla categoria di appartenenza.
4. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

<b>Descrizione della specifica responsabilità</b>	<b>Indennità</b>
a) Responsabilità di Ufficio all'interno del servizio per il personale di cat. D non titolare di posizione organizzativa ma titolare di rilevanti procedimenti amministrativi.	Da € 1.250 ad € 2.000
b) Responsabilità di Ufficio con rilevanti procedimenti amministrativi per il personale appartenente alla Cat. C	Da € 700 ad € 1.250
c) Per il personale di categoria B - Capi squadra che coordinino almeno tre operai.	Da € 500 ad € 700

5. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata in quote mensili.

6. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

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

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

9. Si rinvia alla contrattazione decentrata per l'anno 2015 l'approvazione di una norma integrativa al testo contrattuale di cui sopra per ridisciplinare tale riconoscimento dall'anno 2015.

### Art. 26

#### Definizione Criteri per l'attribuzione dell'indennità derivante dell'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, non cumulabile con quella del precedente articolo **se si riferisce alle stesse funzioni** fino ad un massimo di € 300 annuali. In caso di deleghe parziali per i servizi anagrafici e di stato civile il valore sarà ridotto del 20%.

2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella:

<b>Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni</b>
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe con delega di firma
b) Responsabile ufficio elettorale
c) Responsabile di archivi informatici
d) Responsabile Ufficio Tributi
e) Responsabile di attività inerenti la protezione civile

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature on the right side of the page and several smaller ones at the bottom.]*

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

4. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata mensilmente.

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

#### Art. 27

##### Disciplina della progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2013-2015.

2. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:

a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle tre 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;

b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;

c) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale.

d) Resta inteso che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti la performance individuale saranno diverse per ogni categoria contrattuale.

e) Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di almeno 24 mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei suddetti mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che siano collocati nella fascia alta, secondo il sistema di misurazione e valutazione che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente nella scheda di valutazione elaborata secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'Ente;
  - per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione individuali del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
  - le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la più ampia fruibilità di progressione ai dipendenti che ne abbiano titolo e ad ogni modo ad un numero di dipendenti pari al 20 % di quelli complessivamente in servizio, che siano transitati nella valutazione operata nella fascia alta almeno per un anno e che in ogni caso non siano, nel triennio precedente, transitati nella terza e quarta fascia;
  - al fine di garantire una omogeneità di selezione a tutte le categorie contrattuali, le fasce di merito saranno distinte per categoria, nel caso in cui i dipendenti aventi i requisiti per partecipare alla selezione risultino nell'anno in numero inferiore alla percentuale convenuta, nell'anno successivo saranno destinate per la progressione orizzontale maggiori risorse in modo da compensare il minor stanziamento dell'anno precedente;
  - l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 8/10 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio e purché i dipendenti siano inseriti nella prima fascia di merito;
  - a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più (anziano di età);
  - le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio. In considerazione, tuttavia, dei limiti posti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 ed al fine di non rendere indisponibili le somme eventualmente stanziare per progressioni di carriera fino al **31.12.2014** le parti decidono di rinviare le selezioni per progressioni di carriera all'anno 2015, quantificando sin d'ora la somma complessiva massima di €            o la minor somma che sarà all'epoca a disposizione;
  - Le selezioni avranno inizio dal            secondo i criteri sopra individuati con correlata attribuzione giuridica ed economica e compatibilmente con lo sblocco delle progressioni economiche attuate.

#### Art. 28

**Progressioni verticali nel sistema di classificazione art. 4 CCNL 31/3/1999 e integrato dall'art. 9 del CCNL 2000-2001 e art. 91 comma 3 del TUEL n.267/2000**

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left and several initials on the right side.]*

1. Le parti al fine di valorizzare i dipendenti comunali, consentirne la crescita professionale e al contempo ottimizzare le risorse umane interne, condividono di utilizzare quale strumento, nell'ambito del piano triennale del fabbisogno e del piano assunzionale:

- a. la ricognizione interna delle necessarie professionalità;
- b. riservare il 50% dei posti al personale interno nei concorsi pubblici.

#### **Art. 29**

##### **Definizione Criteri destinati a compensare la performance organizzativa e individuale**

1. Le risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo VI.

2. La disciplina contenuta nei seguenti commi trova applicazione nel sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente ed oggetto d'informativa preventiva ai Sindacati.

3. Le risorse di cui al comma 1 sono quantificate annualmente in sede di sottoscrizione della ripartizione e utilizzazione del fondo, le risorse sono assegnate sia alla performance organizzativa che a quella individuale, tali risorse sono paramtrate secondo un importo unitario per persona e categoria, ed in modo proporzionale ridotto per il personale part-time, e distribuito al personale sulla base delle valutazioni dei Responsabili di Servizio effettuate sia per la performance organizzativa che per la performance individuale.

4. Alla performance organizzativa e individuale è destinata una quota adeguata delle risorse di cui al presente articolo, secondo le modalità stabilite nel sistema di misurazione e valutazione vigente.

5. Al fine di premiare il personale meritevole, le eventuali risorse rese disponibili dopo la valutazione operata sia sulla performance organizzativa che su quella individuale, saranno attribuite come premio o bonus annuale, al personale rientrante nella prima fascia di valutazione, in modo proporzionale alla votazione ricevuta. Le fasce di merito sono quelle individuate nel sistema di misurazione e valutazione adottato dall'amministrazione.

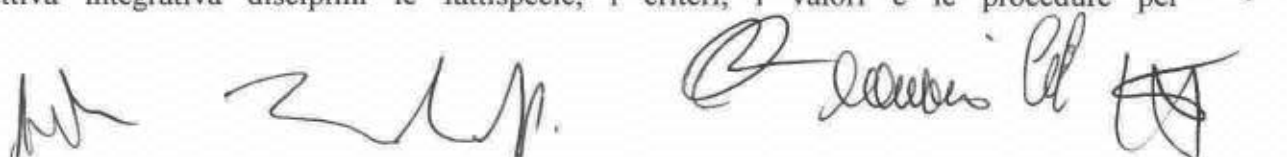
#### **Art. 30**

##### **Definizione criteri sull'attribuzione di Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1. L'art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste dai contratti collettivi nazionali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per



l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

2. Le risorse di cui al presente articolo, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004 secondo la disciplina dei singoli regolamenti approvati in sede di delegazione trattante.

Le parti si impegnano ad aprire una sezione negoziale al fine di rivedere i regolamenti vigenti in materia di corrispettivi collegati al salario accessorio previsti dal CCNL di riferimento.

3. Per la correlazione delle risorse incentivanti previste da specifiche disposizioni di legge e le indennità versate per la produttività e/o per la retribuzione di risultato per le P.O. e le Alte Professionalità si rinviano ai regolamenti di cui all'art. 92 D.Lgs.163/06 ed al sistema di valutazione dell'Ente, confermando la seguente correlazione:

I dipendenti che in corso d'anno percepiscono compensi di produttività dovuti ad incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (compensi ISTAT, Compensi recupero ICI ) o da specifici piani di lavoro (art. 15 comma 5), conseguono la seguente riduzione per la produttività e/o indennità di risultato:

<b>Compensi erogati nell'anno</b>	<b>Riduzione produttività</b>
Da € 1.000,00 a € 2.000,00	Riduzione del 15%
Da € 2.001 a € 3.000,00	Riduzione del 30%
Da € 3.001,00 a € 6.000,00	Riduzione del 50%
Da € 6.000,00 a € 9.000,00	Riduzione del 80%
Oltre € 9.000,00	Riduzione del 100%

I dipendenti che conseguono incentivi collegati ai sensi dell'art. 92 D.Lgs.163/06 la correlazione è invece la seguente:

<b>Importi incentivi erogati art. 92 comma 1 e 2</b>	<b>Percentuale di riduzione premio di produttività</b>
Fino a 3.000,00 Euro	0%
Da 3.001,00 a 5.000,00 Euro	10%
Da 5.001,00 a 10.000,00 Euro	20%
Da 10.001,00 a 15.000,00 Euro	30%
Da 15.001,00 a 20.000,00 Euro	40%
Da 20.001,00 a 25.000,00 Euro	50%
Oltre 25.000,00 Euro	60%

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



Le somme derivanti da tale riduzione andranno refuse dal fondo parte variabile lett. a) ex art. 17, 2° comma.

### Art. 31

#### Definizione criteri per l'attribuzione di risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al 30% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

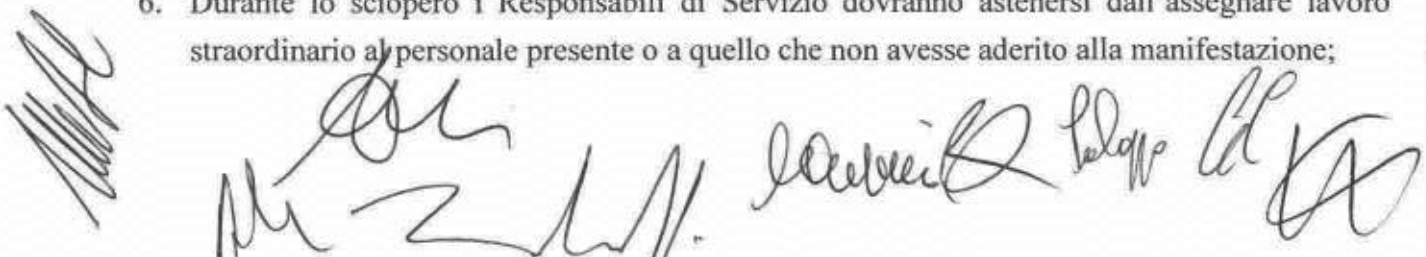
### TITOLO VII

#### Servizi pubblici essenziali

### Art. 32

#### Servizi Pubblici essenziali

1. Il livello minimo dei servizi pubblici essenziali è disciplinato dal CCNL del 06/07/95 – contratto normativo 1994-1997 – norme di garanzia servizi pubblici essenziali e dalla legislazione nazionale di riferimento;
2. Per tutti i Servizi tenuti a garantire la continuità delle prestazioni, deve essere prevista la presenza di personale addetto all'apertura e chiusura degli uffici;
3. I Responsabili dei Servizi interessati – in occasione di ciascun sciopero che interessi i servizi essenziali – individuano i nominativi del personale in servizio tenuti alla prestazione lavorativa ed esonerati dallo sciopero. Di tali determinazioni i Responsabili di Servizio danno informativa alle OO.SS. e al Servizio del Personale;
4. Nell'individuazione dei nominativi costituenti i contingenti di personale in questione si applica – se e in quanto possibile – il principio della rotazione;
5. Gli elenchi dei nominativi sono trasmessi entro i 5 giorni precedenti la data di sciopero (comunicata all'amministrazione entro e non oltre 10 giorni prima dello sciopero con indicazione del periodo di astensione). Il o i dipendenti inseriti nell'elenco del contingente minimo dei servizi essenziali può chiedere – in forma scritta ed entro 24 ore dalla proclamazione dello sciopero – di essere sostituito per poter aderire al medesimo sciopero. L'accettazione della richiesta è subordinata alla garanzia della effettiva possibilità di sostituzione con altro dipendente non aderente allo sciopero;
6. Durante lo sciopero i Responsabili di Servizio dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale presente o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;



7. Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi essenziali sono tenute a darne comunicazione all'amministrazione con un preavviso che non può essere inferiore a 10 giorni, precisando in particolare la durata della astensione al lavoro;
8. All'eventuale revoca dello sciopero proclamato, dopo che sia stata data informazione all'utenza, si applicano le disposizioni di cui all'art. 2 comma 6 della Legge 12/06/1990 n. 146 e ss.mm.ii.;
9. L'amministrazione nel caso in cui lo sciopero incida sui servizi essenziali rivolti all'utenza è tenuta a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità di azione del citato sciopero.

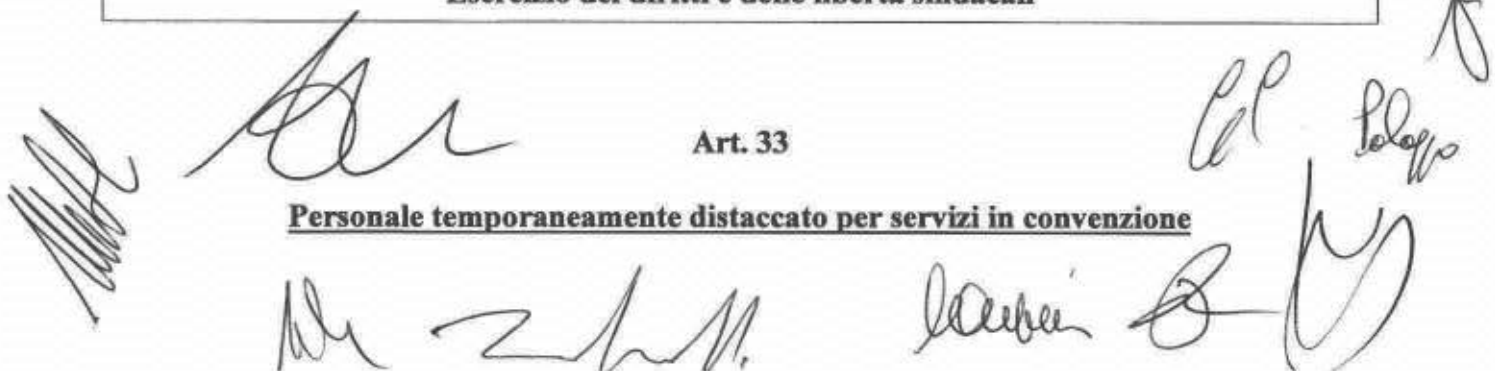
<b>Servizi Pubblici Essenziali</b>
Stato Civile e servizio Elettorale.
Igiene, sanità ed attività assistenziali.
Attività di tutela della libertà della persona e delle sicurezza pubblica;
Produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi.
Raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
Trasporti
Servizi concernenti l'istruzione scolastica
Servizi del personale
Servizi culturali

Nell'ambito dei servizi essenziali riportati nella tabella, con le modalità di cui agli artt. 3, 4 e 5 dell'Accordo sui Servizi Pubblici Essenziali del 19/09/2002 esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati ovvero quelle disciplinate nell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni - autonomie locali menzionato (Art. 2 dell'Accordo servizi Pubblici Essenziali del 19/9/2002).

<b>Titolo VIII</b>
<b>Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali</b>

**Art. 33**

**Personale temporaneamente distaccato per servizi in convenzione**


 A collection of handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) is located at the bottom of the page, below the title and article text.

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.

2. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art. 14 del CCNL 22.1.2004, ossia il valore complessivo, su base annua per tredici mensilità, della retribuzione di posizione per gli incarichi in servizi in convenzione, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 267 del 2000, può variare da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000. Per la eventuale retribuzione di risultato l'importo può variare da un minimo del 10% fino ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento. Per il relativo finanziamento trova applicazione la generale disciplina degli artt. 10 e 11 del CCNL del 31.3.1999

#### Art. 34

##### Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 24 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.

2. Per dare concreta attuazione all'attribuzione delle risorse destinate alla valutazione della performance individuale del dipendente in distacco sindacale viene convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) mentre ai fini della progressione orizzontale è convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) .

3. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.

#### Art.35

##### Buono Pasto

1. I dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione di almeno 1,5 ore al pomeriggio, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, avranno diritto di usufruire di un buono pasto in sostituzione di idoneo servizio di mensa.

2. In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione del lavoro, per esigenze di servizio, il buono pasto spetta ai dipendenti che proseguono l'orario di lavoro normale (antimeridiano o pomeridiano) per

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

almeno 1,5 ore, consumano il pasto a fine turno con una pausa di 15 minuti, assicurano i seguenti servizi:

a. polizia locale

b. assistenza all'area scolastica ed educativa

così come previsto dall'art. 13 del CCNL 2004/2005

### **Art. 36**

#### **Telelavoro**

1. La "disciplina sperimentale del telelavoro" è contenuta nell'art. 1 dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 14 settembre 2000 (c.d. "code contrattuali").

2. Il telelavoro (art. 2, lett. b) è "la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione cui la prestazione stessa inerisce".

3. La "postazione di telelavoro", fermo restando la compatibilità ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii. quale l'insieme di hardware e software che consente lo svolgimento dell'attività, deve essere fornito, installato e collaudato da parte dell'amministrazione, che ne sopporta le spese. Sull'amministrazione gravano, altresì, tutte le spese di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto che garantiscono l'assistenza nei confronti del dipendente, come pure di tutti i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione. Le attrezzature vengono fornite al telelavoratore in comodato gratuito per tutta la durata del progetto.

4. L'accordo del 2000 precisa che è condizione imprescindibile la dichiarazione di disponibilità del lavoratore, prevedendosi la priorità per coloro che già svolgano le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza (art. 4, co.1).

### **Art. 37**

#### **Criteria generali per le politiche dell'orario di lavoro (ART. 4, co. 2, lett. m, CCNL 1/4/1999.**

1. L'orario di lavoro è stabilito in funzione delle finalità dell'ente, che sono orientate al soddisfacimento del bisogno della collettività.

2. Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, i Responsabili dei Servizi valutano ai sensi dell'art. 17 comma 4 lett. e) del CCNL 06.07.1995 particolari specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dei turni pomeridiani, solo per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio, valutate dal Responsabile del Servizio stesso.

### **Art. 38**

#### **Diritto allo Studio**

1. L'Amministrazione s'impegna a dare piena attuazione alle norme che garantiscono il diritto allo studio ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato secondo i criteri dall'art. 15 del CCNL del 14/09/00.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various individuals, possibly representing different departments or the management.

## Art. 39

### Ferie

1. Al fine di garantire la puntualità dei servizi offerti al cittadino e di conciliare gli stessi con le legittime esigenze dei lavoratori, i singoli servizi appronteranno all'inizio di ogni anno, non oltre il 30 aprile, il piano ferie.
2. Tale piano dovrà coniugare le esigenze personali dei dipendenti con criteri di imparzialità e rotazione nel godimento dei periodi più appetibili (1 giugno – 30 settembre). Il piano deve comunque prevedere il godimento di almeno 14 giorni di ferie consecutive a richiesta del dipendente.
3. Per quanto non specificato si rimanda all'art. 18 CCNL 1995 e al D. Lgs 66/2003 come modificato dal D. Lgs 213/2004.
4. Le ferie non rientranti nel piano ferie di cui al punto 1 dovranno essere richieste dal lavoratore, tramite protocollazione della richiesta, di norma, almeno 3 giorni prima, il Responsabile è tenuto a comunicare entro due giorni dal ricevimento della richiesta la concessione o meno delle ferie. Il rifiuto da parte del Responsabile, dovrà essere motivato per iscritto.
5. Per assenze dovute a motivi contigibili ed urgenti il lavoratore dovrà avvisare, anche telefonicamente, entro il primo giorno di assenza, il Responsabile e successivamente regolarizzare la richiesta.

## Art. 40

### Copertura assicurativa

1. L'amministrazione si impegna, nel rispetto delle norme, a dare attuazione a tutti i dispositivi legislativi e normativi riguardanti la copertura assicurativa dei dipendenti, assicurando inoltre i rischi specifici, fisici (anche invalidanti), professionali, riconducibili alle attività svolte dai dipendenti.

## Art.41

### Patrocinio legale

1. L'Amministrazione, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse e non vi sia dolo o colpa grave da parte del dipendente, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.
2. L'amministrazione assicura, altresì, tramite la sua struttura, le consulenze legali ai dipendenti che ne facciano motivata richiesta per fatti ed atti relativi ai compiti d'ufficio.
3. L'amministrazione si costituisce obbligatoriamente parte civile nei procedimenti penali conseguenti alle aggressioni subite dal personale nello svolgimento della propria attività.
4. A tal fine il dipendente, venuto a conoscenza di un procedimento di responsabilità civile o penale nei suoi confronti per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, propone all'amministrazione il nominativo del legale di fiducia con lettera scritta da trasmettere tramite protocollo ufficiale. L'Amministrazione si esprime, circa il gradimento del legale proposto, entro 15 (quindici) giorni dal ricevimento della comunicazione; trascorso infruttuosamente tale termine temporale la scelta si intende tacitamente condivisa e l'Amministrazione dovrà comunque ratificare l'accettazione entro i successivi 15 (quindici) giorni. L'eventuale non

gradimento del legale proposto dovrà essere motivato e comunicato al dipendente con nota scritta.

#### Art.42

##### Permessi retribuiti

Tre giorni di permesso retribuito, per motivi personali e familiari (compresa la nascita dei figli), previsti dall'art. 19 del CCNL 06/07/1995 possono essere fruiti anche non consecutivamente.

I permessi giornalieri retribuiti sono sempre concessi al dipendente convocato dall'autorità giudiziaria.

In caso di diniego da parte del dirigente o responsabile del servizio, lo stesso dovrà formulare per iscritto le motivazioni.

#### Disposizioni Finali

#### Art.43

##### Assenze per visite specialistiche, terapie e accertamenti diagnostici

1. Evidenziato che il Decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 non ha modificato le modalità di imputazione delle assenze in questione si conviene che anche dopo l'entrata in vigore del provvedimento, tali assenze continuano ad essere imputate come in precedenza.

2. Gli istituti cui il dipendente può ricorrere per la giustificazione dell'assenza sono:

- i permessi brevi, soggetti a recupero;
- i permessi per motivi personali (3 giorni all'anno di cui all'art. 41 del presente C.D.I.);
- l'assenza per malattia, giustificata mediante certificazione medica;

3. Il ricorso all'uno o all'altro istituto dipende dalle circostanze concrete, tra cui anche la durata dell'assenza, dalle valutazioni del dipendente e del medico competente (che redige il certificato o la prescrizione).

4. Come precisato dal Dipartimento della funzione pubblica nella circolare n. 8/2008, in linea generale, se l'assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici - ricorrendone i presupposti - è imputata a malattia, si applica il nuovo regime sia per quanto concerne le modalità di certificazione, sia per quanto riguarda la retribuzione.

5. Si conviene che, come previsto a seguito delle ultime modifiche normative (si veda l'attuale formulazione del comma 5-ter dell'art. 55-septies del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), il relativo giustificativo può consistere anche in una attestazione di struttura privata (circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 10/2011)

#### Art. 44

##### Anticorruzione e trasparenza

Le parti concordano sulla necessità di dare piena attuazione alla legge n. 190/ 6 novembre 2012 pertanto l'ente adotta piani di azione anticorruzione e trasparenza, adeguata, compatibilmente

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

*UNIFAMENTE AL CSA - REGIONI AUTONOMIE LOCALI*

La scrivente O.S., in merito all'art. 25 del CCDI - definizione dei criteri per l'individuazione dell'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità - esprime <sup>la</sup> propria contrarietà all'approvazione dello stesso così come formulato e precisamente nella parte riguardante il personale appartenente alla cat B, poiché solo i Capi squadra che coordinano almeno tre operai possono percepire tale compenso.

Contrarietà peraltro già espressa in sede di delegazione trattante tenutasi il giorno 28 marzo c.a. come risulta dal verbale in atti, proponendo al contempo una riformulazione dello stesso articolo, che purtroppo ha trovato il consenso solamente del CSA e non delle OO.SS. DICCAP, CGIL e UIL, che si sono dissociate dalla proposta.

Si sottolinea che il criterio adottato penalizza il personale di categoria B che, in aggiunta alle mansioni proprie della qualifica, è incaricato di funzioni che comportano specifiche responsabilità e, in questi casi, non percepisce l'indennità aggiuntiva che costituisce il corrispettivo per il maggior impegno profuso e per la peculiare responsabilità collegata alle funzioni espletate.

Questa O.S., per quanto sopra, si riserva di intraprendere tutte le azioni atte alla salvaguardia dei diritti dei lavoratori TUTTI.

Isola Del Liri 05/04/2014

P<sup>ia</sup> Segreteria CISL FP

Sandro Coppotelli

*Aldo Sere*

IL DELEGATO PROV. LE CSA  
(FABIO RAPONI)

Dichiarazione a verbale n. 1 del CCDI 2013/2015 delle OO.SS. Territoriali e le RSU

Le OO.SS. Territoriali e le RSU ritengono che in presenza di innovazioni di servizi o introduzione di nuovi servizi non preesistenti alla data di inizio della procedura di definizione del presente contratto decentrato si debba prevedere, superata la fase di start up di tali eventuali innovazioni e comunque entro tre mesi dal suddetto start up, l'apertura del tavolo di contrattazione, al fine di valutare eventuali istituti contrattuali che dovessero competere ai lavoratori coinvolti in tali innovazioni.

Li, 28.03.2014

CISA  
FP CAIL  
V. Ret (U.I.L.)  
CISL FP

Dichiarazione a verbale n. 2 del CCDI 2013/2015 delle OO.SS. Territoriali e le RSU

Le OO.SS. Territoriali e le RSU per quanto previsto all'art. 4 comma 5 "Relazioni Sindacali", nel quale si riporta il contenuto dell'art. 5 comma 2 del D.Lgs 165/2001, ritengono indispensabile affrontare attraverso l'esame congiunto tutte quelle materie inerenti l'organizzazione e gestione dei servizi e del personale. Quanto sopra, al fine di avviare attraverso processi partecipativi nuovi modelli organizzativi per rendere più efficienti e riqualificare i servizi ai cittadini, per valorizzare la professionalità interne all'Ente e per tagliare gli sprechi.

Li, 28.03.2014

CISA  
FP CAIL  
V. Ret (U.I.L.)  
CISL FP  
M...  
S...  
S...

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]



con le norme statutarie i propri ordinamenti alle disposizioni di cui all'art. 1 e 5, individua tutti i necessari interventi che possano favorire la prevenzione ed il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, dando pubblicità sul sito istituzionale di tutti gli atti e i provvedimenti adottati, nonché per tutte le materie previste dalla norma e ne dà informazione periodica alle OO. SS. e alla RSU.

### Art. 45

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, hanno perso efficacia dall'1/1/2013 fermo restando l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 40, comma 3 *ter* del D.Lgs. n. 165/2001.

Isola del Liri, li 11.02.2015

#### LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Presidente: Dott. Norcia Lorenzo

Componenti: Palombo Angelo – Responsabile Servizio I

Cerrone Alessandro – Responsabile Servizio I

Marra Claudia – Responsabile Servizio III

Campagiorni Carla – Responsabile Servizio IV

Cellupica Gianluca – Responsabile Servizio V

Di Pede Maria – Responsabile del Servizio VI

Di Palma Bruno – Responsabile Servizio VII

Spaziani Testa Pierpaolo - Responsabile Servizio VIII

le seguenti Organizzazioni Sindacali:

FP CGIL CATALLO RITA

CISL FP PALAZZO GIOVANNI

UIL FPL

PANDOLFI PROLO

CSA Regioni Autonomie Locali

DiCCAP ZAPPALAZZELLI GIUSEPPE

e la RSU dell'Ente nelle seguenti persone:

Fiorelli Anna Maria

Paesani Domenico

Deseira Gianni

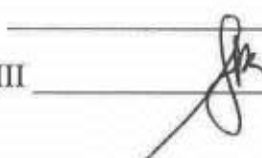
Del Vicario Michele





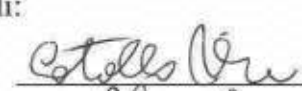




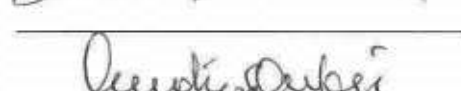


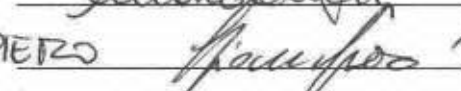


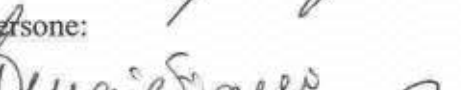


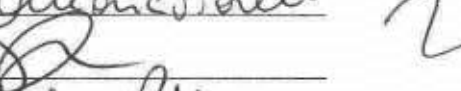


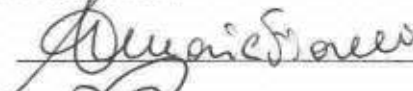


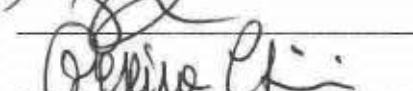


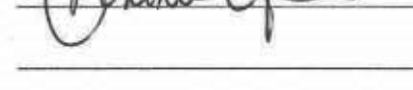


















**RIEPILOGO UTILIZZO FONDO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE  
RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' - ANNO 2013**

ANNO 2013

Art. 15	Fondo complessivo politiche risorse umane e Produttività	-risorse stabili Riduz. proporz. al personale in serv. (art. 9 c.2-bis L.122/10) Totale risorse stabili  Recupero parziale per violaz. divieto di cui art.9 c. 4 D.L. 78/2010 Totale  -risorse variabili  <b>Fondo 2013 totale</b>	€ 190.018,47- € 7.270,54 € 182.747,93-  € 8.983,19 € 173.764,74+  € 25.724,42  € 199.489,16
1	Fondo per corrispondere incrementi retributivi per la progressione economica nella categoria (art. 17/b):		€ 55.271,00 Spesa x PEO 2009 (da definire) € 4.300,00 Spesa x PEO 2010 (da definire) € 16.000,00 Totale € 75.571,00
2	Indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNNL 22.01.2004		€ 12.995,00
3	Quota degli oneri per la riclassificazione del personale secondo il CCNL del 31.3.1999 (art. 7 comma 7)		€ 1.131,13
3	<b>Risorse per altre finalità:</b>		
	- indennità di turno (art. 17/d)		€ 13.353,09
	- indennità di rischio (art.17/d)		€ 2.259,43
	- reperibilità (art. 17/d) x Stato Civile		€ 1.787,52
	- maneggio valori		€ 1.600,00
	- orario notturno, festivo e notturno-festivo (art. 17/d)		
	- indennità per condizioni particolarmente disagiate cat. A B C (art. 17/e)		€ 1.878,00
	- indennità per specifiche responsabilità Cat. B,C, e D (art. 17/f modificato dall'art. 7 del CCNL del CCNL 09.05.2006)		€ 17.500,00
	- lett. i) aggiunta dall'art.36 del C.C.N.L 22.01.2004		€ 2.000,00
	<b>Totale risorse per altre finalità</b>		€ 40.378,04
4	Risorse per erogazione compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17/a)		€ 58.213,99 (salvo verifica successiva alla liquidazione di tutti gli altri istituti contrattuali)
5	Risorse per erogazioni incentivi ai messi Notificatori		€ 200,00
6	Incentivi per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art.15 comma 1 lettera K - art. 17 lett. g (ICI)		€ 11.000,00
7		<b>TOTALE</b>	€ 199.489,16
	Risorse non soggette al vincolo (Legge 109/94)		€ 9.500,00

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*