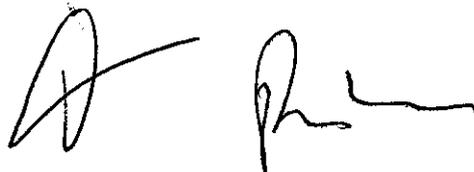


COMUNE DI MORANO SUL PO (AL)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI MORANO SUL PO – PARTE
NORMATIVA (TRIENNIO 2013/ 2015), PARTE ECONOMIVA.**



Il giorno 25/06/2015 alle ore 11,30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Morano sul Po , composta da:

Presidente Di Maria dott.ssa Maria Luisa

Membri: Rossino Mauro, Sindaco del Comune Di Moarano sul Po, responsabile del Servizio Personale.

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni

sindacali firmatarie del CCNL rappresentate da:

FP CGIL – Stinco Claudia, presente.

CISL FP - assente

UIL FPL - assente

e dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie, nelle persone dei Sigg.

Pagliano Giancarlo, presente



PREMESSO:

Che con nota del prot. n. 1679/2015 questa Amministrazione Comunale aveva invitato per il giorno 08/06/2015 presso la sede comunale, le rappresentanze sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e CSA per la predisposizione dell'accordo preliminare.

Che con deliberazione GC n. 35 del 6/05/2015 erano stati definiti gli indirizzi per la costituzione del fondo 2013 e la sua ripartizione nonché adottata la piattaforma del contratto integrativo di ente parte normativa triennio 2013/2015 e parte economica 2014 da sottoporre alla delegazione di parte sindacale

Che con nota del 8/05/2015 prot. n. 1409 veniva presentata dall'organizzazione sindacale FP CGL e dalla RSU la piattaforma sindacale per il rinnovo del CCDI 2013/2015 di parte normativa e per la parte economica 2014 e 2015

Che con deliberazione GC n. 53 del 22/06/2015 è stato approvato l'ipotesi di accordo decentrato parte normativa CCDI 2013-2015 e parte economica 2014

Tutto ciò premesso si stipula quanto segue:

Articolo 1

Oggetto, e durata e campo di applicazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato-integrativo (CCDI) disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni contrattuali e normative vigenti.
2. La disciplina dei singoli istituti contrattuali inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per il periodo 1° gennaio 2013 - 31 dicembre 2015.
3. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti contrattuali del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per ciascun anno di riferimento entità e distribuzione, previo accordo tra le parti.

Sono fatti salvi e confermati tutti gli istituti contrattuali ed i livelli economici disciplinati e riconosciuti al personale dai precedenti accordi sindacali siglati negli anni precedenti che non siano in contrasto con la normativa che disciplina gli istituti



contrattuali, il CCNL comparto enti locali e con i successivi accordi decentrati.

4. Tutte le intese e gli accordi sindacali sottoscritti dalle parti nell'ambito della vigenza contrattuale si intendono automaticamente integrativi al presente CCDI e allegati al presente contratto.

5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. Gli istituti disciplinati dal presente CCDI resteranno in vigore sino alla sottoscrizione di successivo CCDI, salvo modifiche di istituti in esso contemplati, a seguito della sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto che ne imponga la revisione, previa riapertura del confronto tra le parti;

Il presente CCDI, salvo disdetta, agirà in deroga fino a stipula di nuovi accordi.

Articolo 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.

2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

3. Per quanto non espressamente indicato, si fa riferimento all'art. 9 CCNL 22/01/04.

Articolo 3

Regolamentazione del diritto di sciopero – Servizi essenziali e contingenti minimi

1. Le funzioni essenziali per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati sono individuate, ai sensi del testo coordinato della legge 146/90 e 83/2000, nell'Accordo Collettivo Nazionale del Comparto Regioni Autonomie Locali del 19/09/2002.

2. La continuità dei servizi essenziali è garantita senza ricorso allo straordinario o ad

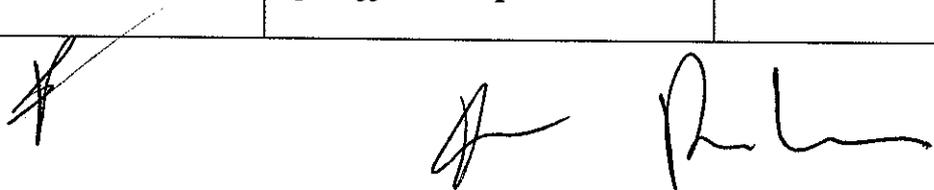


altre modalità operative e comunque salvaguardando ferie e riposi programmati.

3. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 – nei casi di sciopero proclamato per l'intera giornata – è garantita la continuità delle prestazioni normalmente erogate 7 giorni su 7 tra quelle elencate in tabella 1.

4. La quantificazione dei contingenti di personale esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, nonché le relative figure professionali sono evidenziati a fianco di ogni servizio essenziale nella seguente tabella 1.

SERVIZIO	PRESTAZIONE	CONTINGENTE
STATO CIVILE – Elettorale	<i>Limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti da svolgere nelle ultime due ore alla fine della giornata e dell'orario di apertura al pubblico (generalmente dalle 11,00 alle 13,00).</i> <i>Limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti</i>	<i>n. 1 dipendente di cat B o C</i>



CIMITERIALE (se gestito direttamente dall'ente)	Il servizio cimiteriale è limitato al ricevimento e alla inumazione delle salme su disposizione dell'A.G.	n. 1 dipendente di cat. B (solo qualora il servizio cimiteriale sia gestito direttamente dall'ente)
---	--	---

Articolo 4

Regolamentazione del diritto di sciopero – Modalità di effettuazione dello sciopero e utilizzo delle trattenute

1. Le modalità di proclamazione ed effettuazione dello sciopero sono quelle previste dalle L. 146/90, L. 83/2000 e dall' Accordo Collettivo Nazionale di Comparto del 19/9/2002.

Articolo 5

Diritti e libertà sindacali – Permessi sindacali retribuiti

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU e RLS secondo le modalità previste dal CCNQ del 7 agosto 1998 e s.m.i., oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statuari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato




CCNQ e s.m.i.. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;

- c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, informazione, concertazione e consultazioni, avvengono normalmente al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di evitare ogni possibile ricaduta negativa connessa alla fruibilità delle prerogative sindacali. Ove ciò non sia possibile, sarà comunque garantito, attraverso le relazioni sindacali previste dalla contrattazione collettiva, il loro espletamento, trovando procedure e modalità idonee a tal fine.

Articolo 6

Diritti e libertà sindacali – Libertà sindacali

1. I diritti a disporre di idonei locali presso l'Ente e di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le norme vigenti e le modalità previste dal CCNQ 7 agosto 1998 sono estesi alla R.S.U.

Articolo 7

Diritti e libertà sindacali – Diritto di assemblea

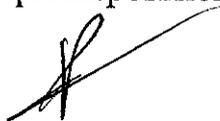
1. I dipendenti degli enti, i lavoratori temporanei hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Il personale di cui al comma 1 che partecipa alle assemblee fuori dall'orario di servizio avrà diritto al recupero delle ore secondo le modalità concordate con il responsabile di servizio o del capo del personale, secondo le esigenze personali e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Articolo 8

Sistema delle relazioni sindacali – Relazioni sindacali



1. L'Amministrazione garantisce alle OO.SS. e alla RSU l'informazione sulle principali decisioni riguardanti il personale, ivi compreso quello precario, nonché, su richiesta delle OO.SS. e della RSU, il monitoraggio annuale delle eventuali esternalizzazioni avvenute, mettendo in evidenza i settori e le attività interessate.
2. La convocazione di tali riunioni avverrà almeno cinque giorni prima, salvo diverso accordo tra le parti.
3. Il materiale d'informazione dovrà essere fornito, di norma, in forma scritta.
4. Prima dell'avvio della contrattazione integrativa aziendale dovranno essere messi a disposizione i dati conoscitivi necessari, e, in particolare:
 - a) la spesa del personale articolata secondo le diverse voci, comprese quelle relative ai fondi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionale e aziendale;
 - b) la consistenza delle dotazioni organiche del personale in servizio e la loro distribuzione negli uffici e nelle qualifiche;
 - c) la posizione di inquadramento di tutto il personale e le rilevazioni inerenti l'anzianità di servizio;
 - d) la distribuzione e la modalità di utilizzo del lavoro straordinario e degli istituti contrattuali.
5. Nei casi in cui, successivamente all'informazione, siano state avviate forme di partecipazione delle OO.SS. e della RSU le parti si impegnano, di norma, a non prendere iniziative unilaterali al riguardo finché le stesse siano esaurite e concluse.
6. La contrattazione, la concertazione e la consultazione, che avvengono nei modi e sulle materie previsti dalla legislazione in materia e dai contratti collettivi nazionali, saranno attivate ogni qualvolta una delle parti abilitate alla contrattazione di cui all'art. 10 del CCNL 01/04/1999 lo richieda.
7. Durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente ai sensi dell'art. 11 del CCNL 01/04/1999.
8. Su tutte le materie oggetto di concertazione, contestualmente all'informazione viene proposto apposito incontro per la trattazione in data da concordare tra le parti per permettere una razionale trattazione degli argomenti sarà concordata tra le parti la predisposizione di un calendario di riunioni che affrontino congiuntamente argomenti



fra loro collegati, oggetto rispettivamente di concertazione o di contrattazione.

9. Al termine degli incontri viene redatto sintetico verbale immediatamente sottoscritto dalle delegazioni partecipanti.

10. Tutti gli accordi, i contratti sottoscritti e i verbali di concertazione sono forniti in copia a tutti i soggetti firmatari e ai soggetti sindacali di cui all'art. 10 del CCNL 01/04/1999 e gli originali sono conservati presso l'ufficio relazioni sindacali.

Articolo 9

Sistema delle relazioni sindacali – Articolazione del sistema delle relazioni sindacali

1. Nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali, si fa integrale riferimento a quanto stabilito dall'art. 7 CCNL 01/04/99 e alle leggi vigenti in materia .

2. Le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata, di informazione e di concertazione sono individuate dal CCNL e dalla legge.

3. Per l'approfondimento e la discussione di di questioni inerenti il personale, la cui risoluzione richieda contributi istruttori di carattere tecnico, possono essere attivati appositi tavoli tecnici.

4. Le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, alle più rilevanti prerogative dirigenziali inerenti il rapporto di lavoro, alla consistenza e variazione delle dotazioni organiche, alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, sono oggetto di informazione, all'esito della quale le Organizzazioni Sindacali possono chiedere di essere convocate, per quanto riguarda le conseguenze sui lavoratori, ferma restando l'autonomia dell'Amministrazione e fatte salve eventuali azioni a tutela dei lavoratori da parte delle OO.SS..

5. Sono oggetto di contrattazione, nei limiti previsti dalla norma e dal CCNL del comparto, tutte le materie come tali individuate dalla legge e dai CCNL , tra cui quelle relative alle sanzioni disciplinari.



Articolo 10

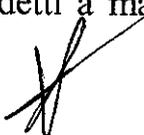
Sistema delle relazioni sindacali – Forme di partecipazione, monitoraggio e verifiche

1. Le parti concordano di incontrarsi, anche su richiesta di una delle parti medesime, almeno una volta l'anno, per l'esame di problematiche inerenti le seguenti materie:
 - a) ambiente;
 - b) igiene e sicurezza;
 - c) eventuali altre materie concordate tra le parti.
2. Le parti concordano altresì di incontrarsi, almeno una volta l'anno, e comunque entro quindici giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, per la verifica dell'applicazione del presente contratto.
3. Con l'accordo delle parti, sono invitati a partecipare ai lavori della delegazione trattante, il/i Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza eletto/a/i dai lavoratori dell'ente, relativamente alle materie aventi ad oggetto la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Articolo 11

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché della prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione 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 ed ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di



disagio e rischio, dando attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche e soprattutto quello mentale e sociale così come indicato nella recente normativa in materia di sicurezza.

4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio, l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue ai fini della realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione si fa carico delle incombenze relative al coinvolgimento, consultazione, informazione e formazione del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza nel rispetto della normativa vigente, ed altresì si impegna a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione involgente tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. La valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoro esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione all'Accordo Europeo dell' 8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età alla provenienza da altri Paesi.

Articolo 12

Formazione, aggiornamento e qualificazione professionale

1. Le parti concordano che le attività di formazione costituiscono:

a) strumento di supporto nei processi di trasformazione dell'ente locale;

b) leva strategica per lo sviluppo delle competenze e delle capacità professionali

del personale;



c) strumento per l'adeguamento delle competenze in relazione ai processi di innovazione e trasformazione, anche tecnologica;

d) strumento per l'adempimento degli obblighi relativi alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. L'attività di programmazione della formazione deve svolgersi nel rispetto degli obiettivi di cui al comma 1 e garantire adeguati momenti e livelli di aggiornamento professionale a tutto il personale dipendente.

3. Per il perseguimento delle finalità di sviluppo delle attività di formazione le parti convengono sulla opportunità di incrementare gli stanziamenti a ciò destinati, ove compatibili con la capacità di bilancio e nell'ambito dei limiti di finanza pubblica e di quanto previsto dai CCNL.

4. Le attività di formazione sono oggetto di informazione e confronto tra le RSU e le Segreterie Prov.li delle OO.SS. da una parte e Amministrazione dall'altra.

5. La formazione dovrà riguardare tutto il personale.

6. Il programma formativo è attuato favorendo l'integrazione tra l'attività di formazione e l'attività di lavoro, coinvolgendo l'aspetto tecnico-professionale e quello gestionale-comportamentale, orientandoli alla soluzione delle problematiche lavorative concrete.

7. I costi della formazione da imputare su tali fondi sono, a titolo meramente esemplificativo:

- costo di partecipazione a seminari formativi;

- costo di partecipazione a convegni;

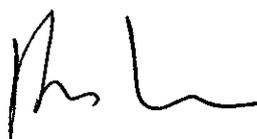
- costo di eventuali corsi organizzati in proprio dall'ente o da altri soggetti pubblici/privati;

- costi di altre tipologie di attività formative, comunque denominate.

8. I programmi formativi riguarderanno i seguenti ambiti:

a) Formazione attinente ai processi di lavoro:

concernente i processi di produzione amministrativi e tecnici, in quanto fondamenti del funzionamento organizzativo (aspetti amministrativo-contabile, gestione delle risorse umane, analisi e snellimento delle procedure e analisi e ottimizzazione dell'organizzazione);



b) Formazione sui nuovi sistemi di gestione manageriale relativo al lavoro per progetti, al lavoro per obiettivi, al controllo di gestione;

c) Aggiornamento professionale:

indirizzata al mantenimento e all'adeguamento dei livelli e dei contenuti di professionalità in funzione dell'innovazione, evidenziando come priorità gli interventi formativi nel settore dell'informatica.

relativa allo sviluppo di capacità di comunicazione, orientamento all'utenza e lavoro di gruppo; rivolto ai dipendenti operanti negli uffici e servizi che hanno contatti quotidiani con l'utenza,

d) Interventi formativi di riqualificazione e/o riconversione professionale:

rivolti ai dipendenti coinvolti nei processi di riqualificazione e/o riconversione professionale.

9. Le risorse finanziarie disponibili vanno destinate alle attività di formazione, articolandone la spesa in

misura decrescente, in modo tale che:

la maggior quota percentuale venga destinata per le attività di tipo formativo-operativo;

una quota inferiore venga destinata alla formazione d'aula, sia tradizionale che con metodi attivi;

una percentuale minima venga destinata alla partecipazione a convegni che, pur non essendo attività formativa vera e propria, costituiscono comunque opportunità di conoscenze innovative.

10. I corsi di formazione ed aggiornamento previsti dai precedenti articoli costituiranno, a tutti gli effetti,

per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera e per progressione economica orizzontale all'interno dell'Ente, secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione e dal CCNL vigente.

11. L'Ente, nel rispetto delle relazioni sindacali, predispone entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano della Formazione e dell'Aggiornamento in cui vanno indicati l'ammontare delle risorse impegnate e la programmazione degli strumenti che intende



utilizzare.

12. Le risorse annualmente destinate alla formazione professionale sono ripartite di norma in relazione al numero dei dipendenti tenendo conto delle categorie di appartenenza.

13. Gli interventi formativi sono da svolgere preferibilmente in orario di lavoro, prevedendo, per le ore eccedenti, la possibilità di recupero programmato da parte del lavoratore coinvolto, fatta salva la volontà dello stesso di chiedere il pagamento delle ore di lavoro straordinario svolto, come contrattualmente previsto.

14. Particolare attenzione e adeguata programmazione dovrà essere riservata alla formazione obbligatoria prevista da disposizioni di legge in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

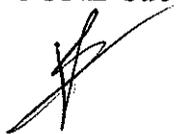
Articolo 13

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili

1. Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate, nel rispetto della disciplina del CCNL sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. L'Amministrazione convoca annualmente la RSU e le Segreterie Provinciali delle OO.SS. ai fini della contrattazione del risorse decentrate dell'anno di competenza.

3. Il fondo destinato alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività si compone di una parte definita ed avente "carattere di certezza, stabilità e continuità" ai sensi dell'art. 31 comma 2 del CCNL 22/01/2004, che è storicizzato, anche per gli anni successivi, e di una parte definita "avente caratteristiche di eventualità e variabilità", ai sensi dell'art. 31 comma 3 del medesimo CCNL e dei CCNL successivi, la cui entità può variare annualmente in relazione alle disposizioni



vigenti in materia e/o alle eventuali risorse aggiuntive previste da specifiche norme di legge o contrattuali ed in relazione a tutte quelle attività aggiuntive, migliorative e conseguenti a processi di riorganizzazione di nuovi servizi nonché a riorganizzazione dei servizi esistenti da parte e con il migliore apporto e professionalità del personale dell'Ente.

Articolo 14

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per gli anni 2013-2014 e 2015 il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4 del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad euro 2.979,75;
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).
3. Entro il mese di febbraio di ciascun anno verrà comunicato ai dipendenti e alle rappresentanze sindacali il budget orario annuo per ciascuna area inoltre ed inoltre alla fine d'ogni trimestre, entro il 30° giorno del mese successivo, l'Amministrazione fornirà la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per aree, indicando quali ore saranno liquidate e quali ore siano o saranno recuperate da parte del personale dipendente. La liquidazione dello straordinario avverrà con liquidazione annuale nell'anno successivo.
4. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.
5. Gli incrementi di risorse e l'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, eventi eccezionali, calamità naturali, ecc.) di cui all'art. 39 del CCNL del comparto, verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
6. A richiesta del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai CCNL, potrà essere recuperato secondo le modalità dei CCNL medesimi anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella banca delle ore.



COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ'

Articolo 15

Indennità di disagio

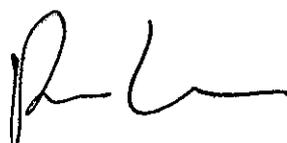
1. In applicazione dell'art.17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'I.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle categorie A,B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Inoltre, in applicazione dell'art.4, comma 2, lett. e) 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 svolta in condizioni ambientali ed organizzative che ne determinino la fattispecie per le circostanze nelle quali viene condotta.

Tale disagio può anche essere rappresentato:

- da un orario di lavoro particolarmente flessibile, connesso anche allo svolgimento di attività in occasione di eventi e manifestazioni, 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), alla pronta disponibilità assicurata, al di fuori del normale orario di lavoro per attività di pronto intervento connesse allo sgombero della neve e spandimento sale, protezione civile e prestazioni correlate nei mesi invernali.
- da esposizione a situazione di disagio connesse a prestazioni rese all'aperto e/o con frequenti spostamenti sul territorio.
- da esposizione a situazioni di disagio connesse allo svolgimento di mansioni plurime, con sostituzione del personale addetto al servizio scuolabus in caso di sua assenza.

4. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare in atto le seguenti attività disagiate:

attività prestata nello svolgimento delle mansioni di:



- n. 2 addetti al servizio tecnico-manutentivo per attività di pronta disponibilità, per euro 620 lordi annui pro-capite;
 - n. 1 addetto servizi demografici con mansioni plurime e sostituzione servizio scuolabus per euro 400 lordi annui.
5. Le stesse possono essere oggetto di modifiche e/o integrazioni a seguito di nuovi o diversi servizi ed esigenze sopravvenute, previo accordo tra le parti.

Articolo 16

Indennità a rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14,9.2000, è corrisposta al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale come disciplinate dall'allegato B) al D.P.R. 347/1983 con le seguenti fattispecie e specificazioni:

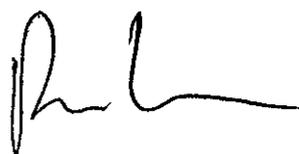
- a) è quantificata in complessive € 30 mensili;
- b) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio (si sottrae all'importo di cui alla lett a) 1/26 dell'importo medesimo per ogni giorno di assenza, fatti salvi i gg. non lavorativi e i gg. di riposo settimanale);

2. Le attività soggette a rischio sono le seguenti:

Prestazioni lavorative soggette a rischio:

-Addetti al servizio tecnico manutentivo (impiego di automezzi per la manutenzione degli immobili, lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico, utilizzo di materiali quali agenti chimici, attrezzature e strumenti potenzialmente pericolosi).

3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.



Articolo 17

Indennità per specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett f) CCNL 01/04/99

1. L'articolo 17, comma 2 lett. f) del CCNL del 14.09.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro, da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006, prevede che al personale appartenente alle categorie B, C, D, cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di euro 2.500,00
2. 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. Con effetto e decorrenza 01.01.2013, fatto salvo quanto riconosciuto dai precedenti accordi decentrati per l'anno 2012 e le specifiche decorrenze indicate di seguito, sono riconosciute le seguenti Posizioni:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
1) Responsabile servizi demografici, anagrafe, stato civile, elettorale, procedimenti amministrativi;	Euro 2.500,00
2) Responsabile servizio tecnico ll.pp. edilizia privata, supporto a procedimenti tributari	Euro 2.000,00
3) Coordinamento servizio tecnico manutentivo	Euro 1.000,00

4. Eventuali nuove individuazioni saranno effettuate a seguito di nuovo specifico accordo.
5. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva ed è erogata in quote mensili.



Articolo 18

Indennità per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità di cui all'art. 17 c. 2 lett. i) CCNL 01/04/99.

1. Per dipendenti cui sono di fatto attribuite le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. I) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità non cumulabile con quella del precedente articolo nella misura di € 300,00 annuali.

2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli individuati di cui appresso:

- a) Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;
- b) Ufficiale Elettorale;
- c) Responsabile dei Tributi;
- d) Archivista informatico;
- e) Addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- f) Formatori Professionali;
- g) Messi notificatori;
- h) Addetto ai servizi di protezione civile.

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

4. Per gli anni 2013 e 2014 sono individuate e riconosciute al personale avente diritto, le seguenti indennità:

- a) Archivista informatico;
- b) Messo Notificatore.



Articolo 19

Articolo 15 comma 1 lett. d) e k) CCNL 01/04/1999.

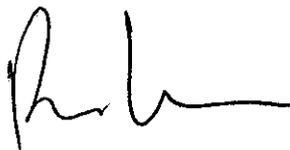
1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato sono erogati emolumenti ai sensi delle disposizioni contrattuali di cui sopra.

Articolo 20

Progressione economica all'interno della categoria

Preso atto di quanto disposto dalla legge 122/2010 in merito alle progressioni di carriera o comunque denominate in cui rientrano le progressioni economiche orizzontali e, d'altro canto, dello sblocco della contrattazione integrativa da parte della Legge di Stabilità 2015, le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale concordano per l'anno 2015:

- di valutare, anno per anno, l'applicazione dei criteri di cui all'art. 5 del CCNL 01/04/99 ed ai precedenti accordi decentrati e la quantificazione in sede di contrattazione integrativa delle risorse relative alle progressioni economiche orizzontali in base alle risorse complessive a disposizione nei fondi decentrati, coerentemente con l'entità delle stesse e di quelle destinate alla produttività e alle altre voci di salario accessorio riconosciute in ragione delle particolari attività rese dal personale dipendente.
- di stabilire che, per un principio di equità, alla prima applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali dopo il blocco, siano finanziate quelle categorie e posizioni economiche, che avrebbero avuto titolo negli anni del blocco (2011-2014) a partecipare alle selezioni per la progressione orizzontale, dando priorità, nell'ambito delle p.e.o. più datate, alle categorie più basse e alle prime posizioni economiche all'interno della categoria di appartenenza, fermi restando i criteri di accesso ed i requisiti generali previsti dall'Ente sulla base del CCNL e dei contratti di secondo livello e delle vigenti



2. Nell' impossibilità di poter garantire il pasto l' Ente riconoscerà al dipendente ogni qualvolta ne avrà diritto, un buono pasto o ticket corrispondente almeno a 2/3 del costo medio del pasto.

3. Sono fatte salve condizioni di miglior favore, che si considerano acquisite.

4. Il diritto al pasto, derivante da specifica norma contrattuale di carattere generale e collettiva, sarà riconosciuto, anche ai lavoratori con CFL, temporanei e con contratto di collaborazione.

Articolo 24

Banca delle ore

Si rimanda al Contratto Nazionale del 14/09/2000 art 38 bis per la disciplina dell'istituto.

Per quanto attiene al limite massimo di ore autorizzabili questo viene fissato in 100 ore annue pro capite.

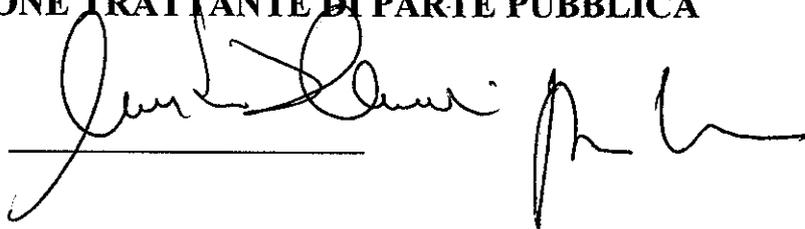
Articolo 25

Disposizione finale.

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

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

IL PRESIDENTE



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

I RAPPRESENTANTI OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO

LA B.S.U.



Dichiarazione a verbale Fp Cgil di Alessandria su di accordo CCDI 2013-2015.

La Fp Cgil di Alessandria non firma l'ipotesi di CCDI 2013-2015 del Comune di Morano sul Po.

Motivo della mancata firma il non chiaro riferimento in alcune parti dell'accordo al sistema delle relazioni sindacali in base ai contratti nazionali vigenti, in particolare sulle materie oggetto di informazione contrattazione e concertazione, anche in riferimento ai processi di esternalizzazione che secondo la scrivente O.S. vanno preventivamente discussi con la parte sindacale alla luce dei possibili effetti sui lavoratori coinvolti.

FP Cgil 

