



Unione di Comuni Montana
Lunigiana

Aulla - Bagnone - Casola in Lunigiana - Comano - Filattiera - Fivizzano - Fosdinovo - Licciana Nardi - Mulazzo - Podenzana - Tresana - Villafranca in Lunigiana - Zeri

VERBALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNUALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA UNIONE DI COMUNI MONTANA LUNIGIANA PER LA DIVISIONE DELLE RISORSE DEL FONDO EX ART. 31 CCNL 22.01.2004. ANNO 2012.

In data 31 dicembre 2012, presso gli uffici distaccati di Aulla della Unione di Comuni Montana Lunigiana, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante della Unione di Comuni Montana Lunigiana, così composta :

- Dott. Pietro Leoncini – Segretario Generale – Capo delegazione – presente; *Pietro Leoncini*
- Dott. Baldassini Alcide – Dirigente dell'Area Tecnica Ambientale – Componente - presente; *Baldassini*
- Dott.ssa Fabbri Fausta – Dirigente dell'Area Attività Produttive – Componente - presente. *Fausta Fabbri*

e le OO.SS. :

- CGIL/FP rappresentata dal Sig. Leoni Silvano - presente; *Leoni*
- CISL/FPS rappresentata dal Sig. Mastorci Enzo - presente; *Mastorci*
- DICCAP rappresentata dal Sig. Carpita Giuseppe - presente. *Carpita*

e la R.S.U. aziendale, così composta :

- Sig.ra Giovannini Silvia - presente; *Silvia Giovannini*
- Sig.ra Nadotti Gabriella - presente; *Gabriella Nadotti*
- Sig. Remedi Luigi - presente; *Remedi*
- Sig. Vasoli Paolo - presente; *Vasoli*
- Sig. Viola Ernesto - presente. *Ernesto Viola*

Premesso che in data 17 dicembre 2012 è stata siglata l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Annuale del personale non dirigente della Unione di Comuni Montana Lunigiana per la divisione delle risorse del fondo ex art. 31 del CCNL 22.01.2004 – Anno 2012.

Vista la delibera di Giunta n.255 del 28/12/2012, resa immediatamente eseguibile, che autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere definitivamente il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Annuale del personale non dirigente della Unione di Comuni Montana Lunigiana per la divisione delle risorse del fondo ex art. 31 del CCNL 22.01.2004 – Anno 2012.

Visto il parere favorevole dell'organo di revisione espresso in data 29 dicembre 2012.

Le parti sottoscrivono il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Annuale del personale non dirigente della Unione di Comuni Montana Lunigiana per la divisione delle risorse del fondo ex art. 31 del CCNL 22.01.2004 – Anno 2012, firmandolo in ogni pagina.





Unione di Comuni Montana
Lunigiana

Aulla - Bagrone - Casola in Lunigiana - Comano - Filattiera - Fivizzano - Fosdinovo - Licciana Nardi - Mulazzo - Podenzana - Tresana - Villafranca in Lunigiana - Zeri

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO E CCDI PER LA
DIVISIONE DELLE RISORSE DEL FONDO EX ART. 31 CCNL 22.01.2004 PER
L'ANNO 2012**

DEFINITIVO

SIGLATO IN DATA 31 DICEMBRE 2012

[Handwritten signature]

Silvia Ciouca

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Ed Eusebio
quadri

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PREMESSA


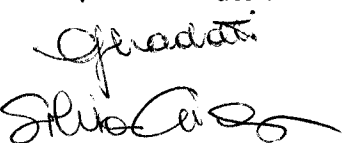
Le parti si impegnano a perseguire nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata i seguenti obiettivi prioritari:

- Miglioramento della qualità del lavoro, fornendo anche ai dipendenti nuove opportunità di sviluppo professionali, rafforzando la motivazione al lavoro degli stessi ed il loro senso di appartenenza all'Ente, attraverso un sistema di regole e di valori condivisi;
- Realizzare un sistema di valorizzazione del personale fondato su:
 1. individuazione dei contributi quali quantitativi attesi dal prestatore di lavoro;
 2. individuazione del sistema premiante che l'Ente è in grado di garantire
 3. definizione di criteri per una corretta metodologia di rilevazione delle prestazioni rese dai dipendenti, del livello di accrescimento della loro professionalità e del contributo fornito al miglioramento dell'Ente;
 4. definizione di regole e di modalità di correlazione tra risultati conseguiti dalle strutture organizzative in cui l'Ente si articola e quadro complessivo delle ricompense che possono essere erogate.
- Individuare i presupposti gestionali per garantire una qualità della vita lavorativa dei dipendenti e del loro benessere sul posto di lavoro, con particolare attenzione alle condizioni ambientali, capaci di rispondere alle esigenze dei lavoratori e di offrire loro spazi di adeguati di autonomia e di riconoscimento.

In questo senso l'Amministrazione si impegna a:

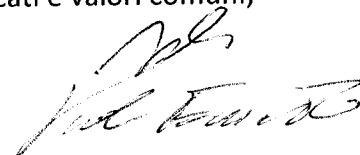
- Rispondere alla domanda di personalizzazione, valorizzando la specificità dei singoli lavoratori, sia rispetto alle responsabilità assunte che alle prestazioni effettivamente rese, sia rispetto al potenziale in loro possesso, precisando la relazione tra responsabilità, qualità della prestazione e sistemi di retribuzione e di carriera;
- Costruire l'identità professionale e senso di appartenenza, attraverso una più stretta relazione tra organizzazione del lavoro e consapevolezza del proprio ruolo, con la costruzione di valori condivisi ma anche e soprattutto attraverso una condivisione degli obiettivi;
- Correlare la motivazione del personale con la propensione al cambiamento dell'Amministrazione, sviluppando l'innovazione sia organizzativa che tecnologica attraverso il coinvolgimento dei dipendenti, utilizzando la flessibilità operativa ed anche la responsabilizzazione individuale;
- Sviluppare la capacità di attenzione dei dirigenti e dei responsabili di posizione organizzativa verso i propri collaboratori.

- Affermare il valore sociale del lavoro pubblico, anche in forma associata, e la conseguente difesa della gestione pubblica e diretta delle funzioni e delle attività amministrative e istituzionali proprie degli Enti Locali, solo però in tutte le situazioni ove ciò risulti conveniente per la comunità amministrata, governando i processi di esternalizzazione e privatizzazione dei servizi che normative di legge vigenti rendono inderogabili;
- Sviluppare le politiche per la limitazione del lavoro precario, ove sia possibile, per assicurare diritti e tutele omogenee nei luoghi di lavoro e per dare stabilità alle funzioni pubbliche che i lavoratori degli Enti Pubblici assicurano;
- Valorizzazione del lavoro rispettando il ruolo di controllo delle rappresentanze sindacali sull'organizzazione del lavoro e favorendo percorsi di crescita professionale, di formazione continua e di miglioramento complessivo della condizione lavorativa dei dipendenti, attraverso relazioni sindacali capaci di produrre significati e valori comuni;


Operativi










- Lo stanziamento, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e le previsioni normative e nel pieno rispetto dei vigenti CCNL di comparto in materia, di adeguate risorse per assicurare effettivi incrementi delle disponibilità economiche da destinare ai vari sistemi incentivanti del personale dipendente;
- Perseguire un'adeguata politica degli orari che possa cogliere al meglio l'obiettivo della massima qualità dei servizi attraverso anche la flessibilità, riuscendo così a coniugare senza sprechi esigenze di servizio all'utenza, di massima efficacia ed efficienza della prestazione lavorativa ed esigenze di vita dei dipendenti .

ART. 1 - OGGETTO E DURATA.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL 22.1.2004, nonché alla richiamata conferma delle relazioni sindacali previste dal CCNL 1.4.1999 e si applica al personale dell'Unione di Comuni Montana Lunigiana, appartenente alle categorie A, B/1 e B/3, C, D/1 e D/3 dell'ordinamento professionale vigente (C.C.N.L. 31.3.1999), con rapporto di lavoro subordinato sia a tempo indeterminato che determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato od utilizzato a tempo parziale.

2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua sottoscrizione, salvo diversa indicazione di date in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipula di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL di comparto che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le relative eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su questo ultimo.

3. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie dei fondi di cui all'art. 31, commi 2 e 3 del CCNL 22.1.2004, per l'esecuzione del presente contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali di comparto e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione. Fino alla sottoscrizione del nuovo contratto annuale per la ripartizione dei predetti fondi vale quella dell'anno precedente, nei limiti di spesa fissati in quella sede per ciascuna loro destinazione.

4. In caso di trasferimento di nuove funzioni l'attribuzione di indennità previste dal presente contratto è subordinata all'effettivo trasferimento delle risorse necessarie da parte del Comune di provenienza.

Opicadati
fu

Se...

B/1

Pa...
Ma...

SECRETARIA
L. 10/11/2004

ART. 2 - PROCEDURE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando sia firmato oltre che dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta, acquisito il parere del collegio dei revisori dei conti, ai sensi delle vigenti disposizioni di CCNL in materia e per la parte sindacale da almeno una, da alcune o da tutte, le seguenti componenti:

- R.S.U.;
- OO.SS. firmatarie del C.C.N.L.11.4.2008.

2. Gli uffici ed i servizi preposti dell'Unione di Comuni Montana Lunigiana attueranno il presente contratto collettivo integrativo decentrato senza ulteriori autorizzazioni da parte dell'Amministrazione, essendo il presente contratto immediatamente esecutivo dalla mezzanotte del giorno della sua stipulazione definitiva.

ART. 3 - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (ARTT. 31 E 32 CCNL 22.1.2004).

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (art. 31 del CCNL 22.1.2004 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione, con determinazione del dirigente dell'Area Amministrativa Programmazione, e oggetto di verifica successiva da parte delle OO.SS e della R.S.U.;

2. Con effetto dal 01.01.2012 ed a valere dall'anno 2012 tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2) e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste e le disponibilità finanziarie dell'Amministrazione sulla base di quanto disposto dai vigenti CCNL di comparto in materia .

3. Le risorse finanziarie del predetto fondo così determinate vengono ripartite annualmente nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34,35, 36, 37 del vigente CCNL 22.1.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. B, C e di Cat. D, quest'ultimo non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 7, comma 1, del CCNL 9.5.2006);

Guadagni

Stato

Ed Enevoldo

- compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale del dirigente competente dell'Ente (art. 36, comma 2 del CCNL 22.1.2004);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni eventualmente concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, etc.);
- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui al predetto CCNL (rischio, disagio, maneggio valori, etc.);
- di mantenere, nel limite consentito dal fondo, le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti inerenti la performance, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione per il conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004).

5. Nel caso si manifesti una non sufficiente copertura del fondo delle risorse variabili, andranno proporzionalmente e prioritariamente ridotte quelle destinate alla remunerazione dei compensi previsti dall'art. 37 del CCNL 22.01.2004. In tale evenienza verrà data preventiva comunicazione alle OO.SS. ed alla RSU.

6. La quota di risorse "eventuali e variabili" di cui all'art. 15, comma 2 e 5 del CCNL 1.4.99, è quantificata annualmente dall'Amministrazione.

ART.4 - Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione e del personale –criteri generali delle metodologie di valutazione – criteri di ripartizione delle risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la performance (art. 37 CCNL 22.1.2004)

1.I principi generali di attuazione delle norme di cui al titolo II "Misurazione, Valutazione e Trasparenza della performance" e titolo III "Merito e Premi" del D.lgs 150/2009 sono contenuti nel regolamento sulla misurazione, valutazione e trasparenza della performance approvato con delibera di Giunta n° 169 del 23/10/2012;

2.Le parti convengono che alla gestione della performance individuale venga destinata una cospicua quota delle risorse variabili destinate alle politiche incentivanti per la sua valenza ad incidere sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati.

3. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse variabili del fondo di cui all'art. 31, comma 3 del CCNL 22.1.2004 dell'anno successivo, salvo che non siano determinate dal mancato

SECRETARIA COMUNALE
 Dott. Irene Geronzi

raggiungimento di risultati previsti o da valutazione inferiore al massimo nel qual caso dette somme costituiranno economie di bilancio.

4. Relativamente agli ambiti organizzativi caratterizzati dalla presenza degli incentivi disciplinati da specifiche disposizioni di legge (Progettazione, Pianificazione, ISTAT) trova applicazione il criterio perequativo introdotto all'art.8, comma 6, del Regolamento sulla "Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance" approvato con delibera di giunta n.169 del 23 ottobre 2012.

ART. 5 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (PROGRESSIONI ORIZZONTALI)


Premesso che ai sensi dell'art. 9 de D.L. n. 78/2010 convertito con la Legge n° 122/2010 non è possibile attualmente e fino a tutto il 31/12/2013 aumentare il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti rispetto al trattamento economico ordinariamente spettante per l'anno 2010.

1. Ai fini dell'effettuazione delle nuove progressioni economiche all'interno della categoria si fa riferimento alla spesa teorica a carico del fondo risorse stabili pari alle posizioni economiche ricoperte al 31.12.2012. Nuove progressioni saranno attuate secondo i seguenti principi:

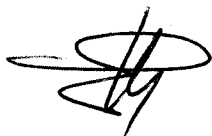
- si procederà annualmente alla valutazione di tutto il personale in servizio a tempo indeterminato e potranno essere oggetto di progressione orizzontale solo il 25% dei dipendenti, distinti nelle diverse categorie di appartenenza secondo i criteri e le procedure di cui al successivo comma 2, salvo verifica di compatibilità con il quadro delle risorse economiche stabili del fondo di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL 22.1.2004 e con le disposizioni normative di legge e di CCNL di comparto al momento vigenti o di CCDI;

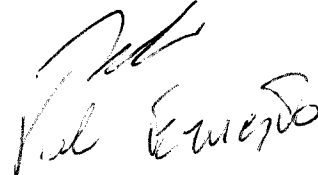
2. La selezione sarà operata d'ufficio da parte dell'Area Amministrativa Programmazione, utilizzando apposite schede di valutazione (vedi schede allegate sub A e B) con cui ciascun dirigente provvederà a valutare il personale in possesso dei requisiti previsti dal presente articolo. In caso di parità di punteggio verrà data priorità al dipendente più anziano di servizio ad ulteriore parità al più anziano di età. L'Unione provvederà tempestivamente a comunicare ad ogni dipendente la valutazione riportata. Il dipendente, nel caso non la ritenga adeguata alla sua prestazione professionale, potrà presentare, entro cinque giorni dal ricevimento della scheda, istanza allo stesso dirigente dell'Area Amministrativa Programmazione che ha redatto la graduatoria contestata, che dovrà decidere definitivamente nei 15 successivi alla presentazione dell'istanza di revisione della graduatoria stessa. Il dipendente potrà farsi assistere nella procedura da un rappresentante delle OO.SS o della R.S.U..

Verranno inseriti nella graduatoria solo i candidati che raggiungeranno un punteggio non inferiore al 85% di quello previsto nella scheda di valutazione e che non siano stati oggetto di sanzioni disciplinari nel periodo dei 2 anni precedenti all'anno di riferimento della selezione

 *Giardotti*





 *Val Ernesto*



3. Per l'accesso alle selezioni nelle posizioni economiche superiori alla B3 e D3 non si fa distinzione tra personale proveniente dalla ex IV o V q.f. per la categoria B e dall'ex VII o VIII q.f. per la D.

4. Le selezioni, qualora ne ricorrano i presupposti, verranno effettuate nel 1° semestre di ogni anno con decorrenza retroattiva della progressione economica al 1° gennaio dello stesso anno, salvi i blocchi di legge in materia.

5. Per l'ammissione alla selezione, oltre al requisito del servizio continuativo presso l'Ente da almeno 2 anni al 31/12 dell'anno precedente a quello di indizione della selezione, sarà richiesta la permanenza nella stessa posizione economica orizzontale da almeno 2 anni (art.9, comma 1, CCNL 11/04/2008).

ART.6 - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITÀ PREVISTE NELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. D), E), F), I).

1. Indennità di rischio (ART.37 CCNL del 14/9/2000)

L'indennità di rischio, per gli importi stabiliti dalle norme contrattuali, viene attribuita al personale di categoria A, B, C o D che svolga effettivamente le mansioni soggette a rischio come disciplinate dai vigenti CCNL e per il periodo di effettiva esposizione al rischio, con le seguenti ulteriori fattispecie e specificazioni:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico e prestazioni rese nelle aree operative dei parcheggi pubblici;
- prestazioni di lavoro che comportano esecuzione di operazioni tecnico-manuali di ordinaria e generica manutenzione quali : installazione, montaggio, controllo, riparazione e utilizzo di apparecchiature, attrezzature, arredi, automezzi ed impianti, manutenzione di immobili e strade, messa a dimora di aree verdi e manutenzione ordinaria delle stesse, conduzione di motomezzi, automezzi e macchine operatrici per il trasporto di materiali e/o persone;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni o opere lacuali e fluviali;
- prestazioni che comportano lo svolgimento della propria attività di accalappiatura, custodia, pulizia e gestione dei cani presso il canile comprensoriale.
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla preparazione diretta di pasti in cucine di medie e grandi dimensioni;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco e dall'impiego di antiparassitari;

SECRETARIA GENERALE
Dot. Paola Lombardi

Gradati
[Signature]

- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle attività di spegnimento incendi boschivi;
 - prestazioni di lavoro in cantieri edili, forestali, agricoli in qualità di Direttore dei lavori e/o Responsabile unico del procedimento o nell'espletamento di attività di controllo.
- L'indennità viene corrisposta al personale interessato mensilmente sulla base dei giorni di effettiva presenza risultanti dai sistemi informatici di rilevazione presenze ed è quantificata in riferimento agli importi mensili stabiliti nei CCNL vigenti di comparto.

2. Indennità di disagio lavorativo (ART.17 CCNL 01/4/1999)

Al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'uso di personal computer, con attestazione del dirigente responsabile dell'area della permanenza del dipendente di fronte al video per almeno 30 su 36 ore settimanali, sarà corrisposta l'indennità di disagio per un importo pari ad Euro 29 mensili per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale la permanenza minima del dipendente di fronte al video sarà riproporzionata in rapporto a quello sopra indicata per il tempo pieno, così come l'importo della indennità.

L'indennità viene corrisposta al personale interessato mensilmente sulla base dei giorni di effettiva presenza risultanti dai sistemi informatici di rilevazione presenze ed è quantificata in riferimento agli importi mensili stabiliti nel presente CCDI.

Analoga indennità spetta agli ausiliari del traffico impiegati in attività tipiche e disagiate della funzione.

3. Indennità maneggio valori (ART.36 CCNL DEL 14/9/2000)

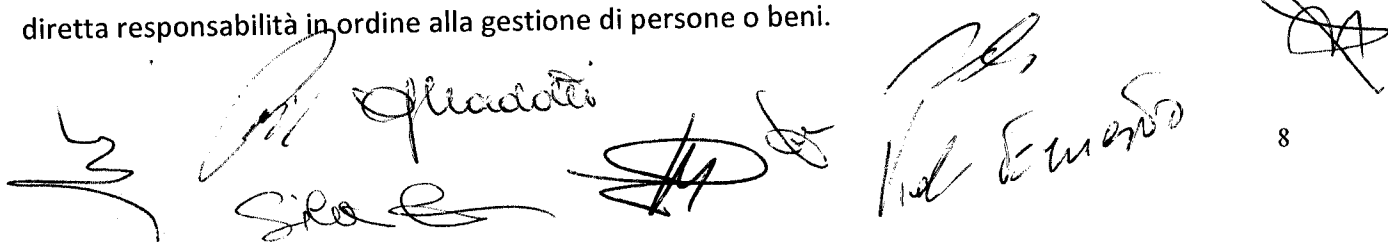
L'indennità quantificata in euro 1,55 al giorno verrà corrisposta a chi svolge la funzione di Economo ed agli addetti della Polizia Municipale che effettuino servizio di riscossione.

L'indennità sarà corrisposta per i giorni di effettiva presenza.

4. Indennità per specifiche responsabilità (ART.17, CO.2, LETT. F) CCNL 01/4/1999)

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale del dirigente competente (determinazione e conseguente notifica) le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2 lett. f) del CCNL del 1.4.1999, così come sostituito dall'art. 7, comma 1 del CCNL 9.5.2006, è prevista una indennità nella misura massima di €2.500,00 annui lordi.

L'indennità verrà attribuita sulla base di specifica individuazione del Responsabile dell'Area ai responsabili di procedimento plurimi e complessi o comunque al personale cui viene attribuita una diretta responsabilità in ordine alla gestione di persone o beni.



La somma complessiva da destinare a questo istituto è oggetto di contrattazione annua ove se ne preveda l'incremento rispetto alla situazione in essere.

La determinazione relativa sarà trasmessa per conoscenza alla R.S.U..

4. BIS Indennità per particolari responsabilità (ART.17, CO.2, LETT. I) CCNL 01/4/1999)

Al personale delle categorie B,C,D (esclusi i titolari di posizioni organizzativa) che occupino le posizioni di:

- addetto ai servizi di protezione civile cui siano state formalmente affidate specifiche responsabilità;
- archivisti informatici;
- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;

può venire attribuito un compenso massimo di 300 € lordi annui, con provvedimento del Dirigente competente.

5. Indennità di turno (ART.22 CCNL DEL 14/9/2000)

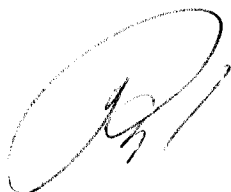
Le parti convengono sulle seguenti modalità applicative di quanto previsto all'art. 22 del CCNL integrativo 14.09.2000 per il personale del comparto Regioni Autonomie Locali: sarà considerata quale distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano quel servizio che sia stato reso nel rispetto del seguente criterio:


- n. complessivo delle giornate lavorate nel mese su n. mattine e/o n. pomeriggi o n. serali o notturni lavorati, formula per la quale si intende svolto in turno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, un orario che preveda uno scostamento massimo di cinque giornate tra i servizi prestati in orario antimeridiano, pomeridiano, serale o notturno, con rotazione ciclica nel corso del mese di riferimento, da intendersi nel senso che il numero dei turni antimeridiani, pomeridiani serali o notturni dovrebbe essere uguale con uno scostamento massimo complessivo di 5.

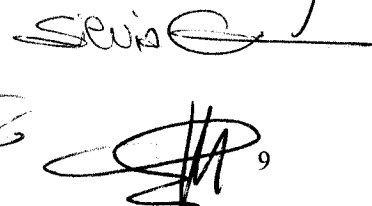
L'indennità di turno compete alle condizioni di cui al comma che precede al personale inserito in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

L'indennità di turno viene corrisposta per le ore di effettiva presenza in servizio e non viene pertanto riconosciuta nelle giornate di assenza dal servizio a titolo di ferie, malattia, recupero, permessi vari.

Gradati





Sevis 

SECRET
DIREZIONE CENTRALE
D.O.C. 14/9/2000

6. Indennità di reperibilità (ART.23 CCNL 14/9/2000)

Le parti concordano di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 14.09.2000 con riferimento ai servizi che l'Amministrazione ricopre o riterrà di ricoprire con detto istituto contrattuale, con preventiva informazione alla R.S.U. ed alle OO.SS. firmatarie dei CCNL di comparto.

Sarà tenuto ad effettuare la reperibilità tutto il personale dei Servizi interessati che si trovi nelle condizioni di raggiungere dalla propria residenza o domicilio la sede di lavoro più vicina entro mezz'ora dalla chiamata.

Nel caso di personale a part-time lo stesso potrà essere posto in reperibilità ma potrà prestare ore straordinarie a questo titolo solo nel limite previsto dall'art. 6 del CCNL 14.9.2000.

Il servizio di pronta reperibilità è remunerato con la somma di €10,33 per 12 ore al giorno; tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

L'indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

L'indennità è frazionabile per prestazioni da rendersi in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.

Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o in giorno destinato al riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa.

La fruizione del riposo compensativo non comporta comunque alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

7. L'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno.

In applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, tale indennità è rispettivamente corrisposta:

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

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

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



ART.7 - LAVORO STRAORDINARIO.

Si ribadisce che il lavoro straordinario dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti e per eventi eccezionali, le parti si incontreranno per individuare le soluzioni che possono permetterne la eventuale riduzione.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione scritta del Dirigente e/o Responsabile di Servizio e dovrà essere debitamente motivata. Lo stesso dirigente responsabile, consapevole delle risorse disponibili, diviene garante della liquidazione della prestazione svolta. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato secondo quanto previsto dall'art. 38 del CCNL 14.9.2000 entro massimo 6 mesi dalla prestazione, senza la corresponsione di alcuna maggiorazione. Al personale chiamato a svolgere il lavoro straordinario, se effettuato come prolungamento orario, compete la mensa o il buono pasto nel rispetto di quanto disposto in materia dall'art. 45, comma 2 del CCNL 14.9.2000.

La prestazione complessiva di lavoro di ciascun dipendente, di norma, non dovrebbe superare le 10 ore giornaliere . Premesso quanto sopra le parti convengono:

- che debba essere definito un tetto annuo pro - capite da parte di ciascun responsabile di area, nel rispetto dei limiti stabiliti dal vigente CCNL e sul base delle disponibilità di budget all'uopo assegnate dal Segretario Generale e che potrà essere derogato solo con espressa motivazione dello stesso responsabile;
- che il lavoratore ha diritto, dietro presentazione dell'elenco delle ore di straordinario prestate in occasione della attivazione della reperibilità, di portarle a recupero, senza la riscossione della relativa maggiorazione retributiva, mentre nel caso ne chiedesse la liquidazione tale onere sarà comunque a carico del fondo per lo straordinario;

L'effettuazione del lavoro straordinario dovuto a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, ISTAT, ecc.) sarà consentito a tutto il personale disponibile purché in grado di svolgere tali servizi e purché preventivamente autorizzato dal responsabile competente.

Le parti prendono atto che il trattamento del personale della categoria D titolare di posizione organizzativa assorbe tutte le competenze accessorie, ivi compreso il compenso per lavoro straordinario, ex art.10, co.1, CCNL 31.3.1999 e che agli stessi spetta comunque il riconoscimento per lavoro straordinario prestatato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie (art.39, co.2, CCNL 14.9.2000) ed in occasione di calamità naturali (art.40 CCNL 22.1.2004).

Spadaro
Sica
Esposito
...

SECRETARIO GENERALE
Dott. P. P. P.

[Signature]

[Signature]

ART. 8 - BANCA DELLE ORE (ART.38 BIS CCNL 14/9/2000).

1. Le parti concordano di definire in 180 ore il limite complessivo annuo di ore di prestazioni di lavoro straordinario che possono confluire nel conto di ciascun lavoratore e denominato "Banca delle ore", in conformità e nei limiti di quanto previsto dall'art.38 bis del CCNL 14/9/2000.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come riposi compensativi sempre tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
3. L'utilizzazione sotto forma di permesso compensativo delle ore accantonate deve avvenire entro l'anno successivo a quello nel quale le prestazioni sono state effettuate.

ART. 9 - COMPENSI FINALIZZATI ALL'INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATO PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.

1. Fondo per il recupero dell'evasione fiscale (ICI).

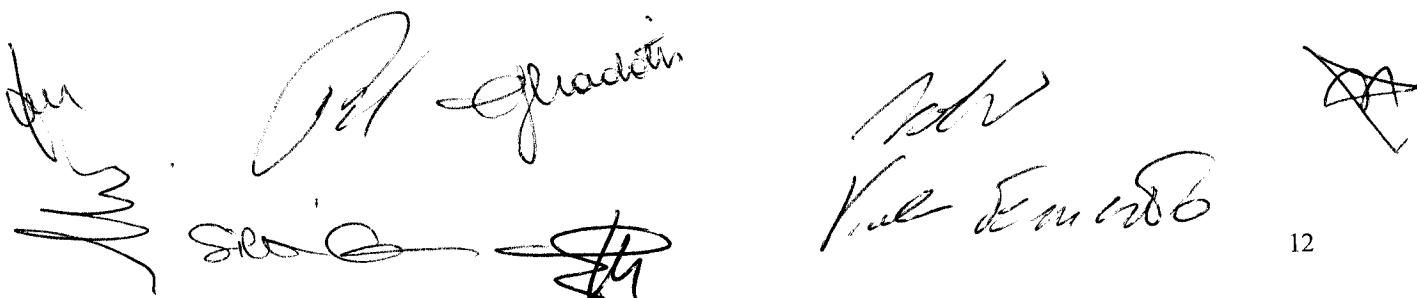
Il fondo annualmente assegnato sarà ripartito fra il Funzionario Responsabile del tributo e il restante personale impegnato in attività di mantenimento del gettito e di recupero dell'evasione fiscale ai fini ICI, secondo l'individuazione disposta dal responsabile. Il funzionario responsabile motiverà la ripartizione fra i dipendenti interessati in funzione della partecipazione di ciascun dipendente alle attività, del periodo di servizio prestato presso il servizio entrate ed all'impegno profuso, sulla base di quanto previsto nell'apposito Regolamento, vigente in materia.

2. Incentivazione per la progettazione ex art. 92 DLgs. 163/2006.

Le risorse derivanti dall'art. 92 del DLgs 163/2006 e successive modifiche ed integrazioni, vengono ripartite fra il solo personale del Settore Tecnico addetto alle specifiche attività secondo quanto stabilito nell'apposito Regolamento adottato dall'Unione di Comuni Montana Lunigiana.

3. Art. 208 D.Lgs.vo 285/1992 (Nuovo codice della strada).

Con risorse di cui all'art. 208 del C.d.S. potranno essere finanziate le eventuali prestazioni straordinarie per gli addetti ai servizi di vigilanza che svolgano particolari progetti.



ART. 10 - PIANO GENERALE DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE.

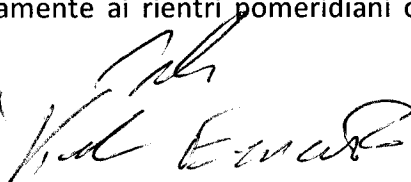
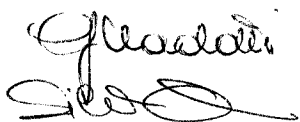
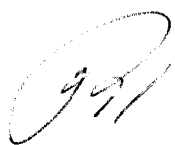
1. Nel periodo di vigenza del presente contratto e in coerenza con il piano formativo annuale dell'Ente, l'Amministrazione si impegna a destinare al capitolo formazione una somma calcolata secondo le vigenti normative in materia.
2. Il piano di formazione dell'Ente dovrà essere oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali e si pone l'obiettivo di coinvolgere il personale dipendente in processi formativi, collegati ai propri ambiti professionali, tesi a migliorare la conoscenza lavorativa, il rapporto con i colleghi o in particolare per i front offices con l'utenza.
3. Tutte le attività formative saranno monitorate dall'area Amministrativa Programmazione al fine di consentire l'implementazione e l'aggiornamento costante di un archivio delle "professionalità" presenti nell'Ente ed altresì di consentire un coordinamento per un utilizzo equo e razionale anche delle risorse del fondo unitario per la formazione specialistica.

ART. 11 - LINEE DI INDIRIZZO PER IL MIGLIORAMENTO NELL'AMBIENTE DI LAVORO, INTERVENTI PER PREVENZIONE E SICUREZZA (ART. 4 LETT. E – CCNL 1.4.1999).


1. Le parti danno atto che l'Amministrazione ha dato attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Il datore di lavoro è stato individuato nella persona di ciascun dirigente Responsabile di Area. E' stato istituito il servizio di prevenzione e protezione interno all'Ente ed individuato il responsabile di tale servizio.
2. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono designati dalla RSU e godono dei diritti indicati dal DLgs. 81/2008 e s.m.i.. Le attribuzioni sono quelle stabilite dallo stesso Decreto. Sono stati effettuati interventi formativi nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sui luoghi di lavoro.

ART. 12 - CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO.

1. L'orario di lavoro dovrà consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi, favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale e garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini.
2. L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno, ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed è articolato su 5 giorni settimanali con 2 rientri pomeridiani, in modo tale da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti e salvo eventuali variazioni relativamente ai rientri pomeridiani che possono



SECRETARIA
Dot. PIRELLA
Lombardi



essere dettati da esigenze sentite dalle parti che non arrechino in ogni caso disagi alla collettività. Per gli uffici di bonifica l'orario è articolato su sei giorni settimanali.

3. I Responsabili di Area, nel rispetto delle disposizioni regolamentari dell'Ente, determinano l'articolazione degli orari di servizio e di apertura al pubblico al fine dell'erogazione dei servizi in relazione alle esigenze degli utenti ai sensi dell'art. 17 del CCNL 6.7.95. Tali determinazioni devono tenere conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni pubbliche.

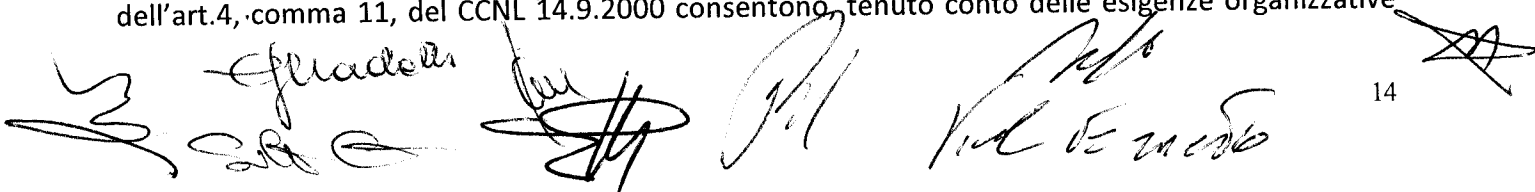
4. Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, ove possibile, vengono utilizzati i diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro, contrattualmente previsti. La pianificazione delle turnazioni deve avvenire, salvo motivate eccezioni, secondo una programmazione almeno mensile. Tale programmazione va tempestivamente comunicata al personale turnista interessato. Lo spostamento del turno prefissato dovrà essere tempestivamente comunicato al personale interessato. Nella previsione della turnazione tipo si dovrà prevedere un'equa distribuzione di festività e di eventuali turnazioni notturne tra il personale interessato. Analogo criterio di equità dovrà essere utilizzato nella richiesta di lavoro straordinario ai dipendenti da parte dei responsabili. Le turnazioni diurne dovranno prevedere un effettivo avvicendamento dei turni antimeridiani e pomeridiani. I turni pomeridiani, di norma, non potranno avere inizio prima delle ore 12.00.

5. In particolare, nei servizi aperti al pubblico dovrà essere garantita, di norma, l'apertura al pubblico anche per due giorni in orario pomeridiano con la presenza dei dipendenti. Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti e con i flussi urbani dei trasporti, le parti concordano di istituire, ove funzionalmente possibile, forme di flessibilizzazione dell'orario di lavoro del personale, con anticipazione o posticipazione sia in entrata che in uscita, limitando la compresenza ad un congruo nucleo centrale di non meno di 4 ore dell'orario di servizio e per almeno due pomeriggi e comunque non inferiore ai 2/3 dell'orario di lavoro.

6. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente potranno essere istituiti i servizi di pronta reperibilità. Al personale posto in reperibilità per non più di 6 gg. al mese, anche non continuativi, all'interno di ciascun servizio sarà corrisposta la relativa indennità.

ART. 13 - INDIVIDUAZIONE DELLE GRAVI E DOCUMENTATE SITUAZIONI FAMILIARI CHE CONSENTONO L'ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE MASSIMO DEL NUMERO DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DI CUI AL COMMA 2 DELL'ART.4 DEL CCNL 14/9/2000 DI UN ULTERIORE 10% (ART.4 COMMA 11 CCNL 14/9/2000).

1. Le parti ritengono di individuare le seguenti gravi e documentate situazioni familiari che, ai sensi dell'art.4, comma 11, del CCNL 14.9.2000 consentono, tenuto conto delle esigenze organizzative



dell'Ente, di elevare di un ulteriore 10% il contingente massimo dei rapporti di lavoro a tempo parziale definito ai sensi del comma 2 dello stesso art.4:

- Dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- Dipendenti ammessi ai benefici di cui alla legge 104/92 in relazione ai propri familiari portatori di handicap non inferiore al 60%;
- Dipendenti che assistono propri familiari affetti da malattie mentali o fisiche che li rendano non autonomi o non completamente indipendenti, anziani non autosufficienti, tossicodipendenti o alcolisti cronici;
- Dipendenti con figli minori in situazione di documentata difficoltà a provvedere alla loro custodia.


ART. 14 - SERVIZI ESSENZIALI.

1. In esecuzione di quanto previsto dall' "Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie Locali" del 19.09.2002, le parti danno atto che i sotto elencati servizi pubblici essenziali, saranno garantiti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

UFFICI E/O SERVIZI VARI

FUNZIONI ESSENZIALI

SERVIZIO PUBBLICI ESSENZIALI
 DOCUMENTI



SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE	Emergenze e funzioni di Polizia giudiziaria
SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE	Interventi di antincendio e di soccorso.

2. Le parti ai sensi dell'art. 5 dell' "Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie Locali" del 19.09.2002, individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate:

SERVIZIO e/o UFFICIO

CONTINGENTE

SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE	N.4 dipendenti disponibili per turno con uscita solo in caso di emergenza o di chiamata da parte dell'autorità giudiziaria per turno.
-----------------------------	---

