

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

CAPO I CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1 *Campo di applicazione*

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1 aprile 1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004 e successivamente dall'art. 4 del CCNL 22/2/2006 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

2. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2013 - 31 dicembre 2013. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art. 2 *Vigenza e ambiti del contratto*

1. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti 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 l'anno di riferimento i nuovi importi.

2. Con apposito accordo annuale viene definita la destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo; in particolare per il recepimento dei principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009.

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

CAPO II CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ

Art. 3 *Criteri generali per l'incentivazione del personale*

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1 aprile 1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

2. L'Amministrazione comunale si impegna:

a) ad adottare annualmente un piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16, commi 4, 5, 6, del D.L. 6-7-2011 n. 98, convertito dalla legge 15/7/2011 n. 111), al fine di rendere disponibili nel fondo annuale per le risorse decentrate il 50% delle economie aggiuntive realizzate, certificate a consuntivo dall'organo di controllo interno, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, provvedendo ad informare le organizzazioni sindacali;



b) a convocare i soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione al fine di destinare annualmente le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (articoli 15 e 17 del CCNL 1/4/1999).

3. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.

4. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore ed individuali (previsti nel piano della performance ed in particolare nel PDO allegato al PEG), che coinvolgono tutti i dipendenti;
- il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Dirigente sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori;

5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3.

Art. 4

Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nel piano della performance

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31 marzo 1999 per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009.

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della performance ed in particolare nel PDO allegato al PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

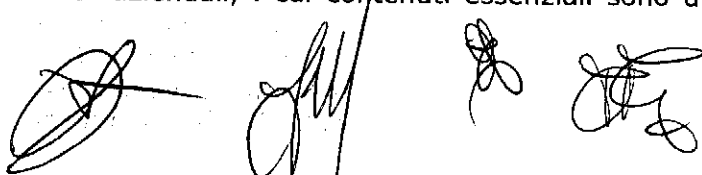
3. All'inizio del periodo di valutazione i Dirigenti assegnano, in relazione al piano della performance ed in particolare nel PDO allegato al PEG, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

4. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Dirigente.

5. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella:

Posizione economica	Peso posizione
A1	0,94
B1	1,00
B3	1.06
C1	1,13
D1	1,23
D3	1,41

6. La valutazione è effettuata dal Dirigente, sulla base dei criteri definiti nella metodologia, approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 59 del 2/5/2012 e trasmessa alle RR.SS.UU ed alle OO.SS. aziendali, i cui contenuti essenziali sono di seguito elencati:



A) La valutazione delle prestazioni dei responsabili di posizione organizzativa e del personale dipendente si basa sulle indicazioni del d.lgs. 150/2009 e considera i seguenti tre ambiti:

- 1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia servizio per le posizioni organizzative ed ufficio per i dipendenti (performance organizzativa della struttura);
- 2) il raggiungimento degli obiettivi individuali;
- 3) i comportamenti organizzativi e le competenze.

La valutazione della performance organizzativa della struttura e degli obiettivi individuali è effettuata attraverso i risultati rilevati dal controllo di gestione, mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze avviene mediante apposite griglie di valutazione, le cui risultanze sono evidenziate all'interno dei report allegati alla suddetta deliberazione.

B) La valutazione finale complessiva è costituita dalla somma dei punteggi attribuiti ai seguenti tre fattori, che coincidono con gli ambiti di valutazione riportati all'art. 2 del suddetto regolamento, ossia:

- 1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa (performance organizzativa della struttura);
- 2) il raggiungimento degli obiettivi individuali;
- 3) i comportamenti organizzativi e le competenze.

Il peso dei tre fattori è il seguente:

- ruoli professional (*personale dipendente di categoria C e D e responsabili di posizione organizzativa*): performance di struttura 30%, obiettivi individuali 30%, comportamenti organizzativi e competenze 40%;
- ruoli assistenti (*personale dipendente di categoria A e B*): performance di struttura 30%, obiettivi individuali 20%, comportamenti organizzativi e competenze 50%.

Art. 5

Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti di miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente

1. La pesatura degli obiettivi perseguiti dai progetti di miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente è effettuata sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione e secondo le seguenti modalità:

PESATURA DEGLI OBIETTIVI	PESO (valore espresso in punti da 1 a 20)	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Mediamente impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento a degli standard attuali in termini di prestazione che si servizi erogati	Punti da 1 a 10	
Molto impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 11 a 16	
Innovativi – obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	Punti da 17 a 20	

2. Il punteggio così assegnato viene utilizzato per la ripartizione delle risorse destinate alla incentivazione di questi progetti; a tal fine non si tiene dunque conto del numero di dipendenti partecipanti né del loro inquadramento.

3. Una volta definito il budget destinato al progetto, nel caso in cui allo stesso partecipino più dipendenti, esso viene ripartito fra i partecipanti nel seguente modo:

- a) 35% in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi del progetto;
- b) 35% in relazione alla qualità del contributo offerto alla realizzazione del progetto da ogni partecipante;
- c) 30% in relazione al grado di impegno richiesto.

4. La valutazione effettuata dal dirigente responsabile del settore competente.

5. Per quanto non previsto si applicano le regole contenute nel precedente articolo 4, in particolare con riferimento al sistema di valutazione.

CAPO III ALTRE INDENNITÀ

Art. 6 Indennità di rischio

1. La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, pur se di recente abrogato, ossia:
 - a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
 - b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
 - c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
 - d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
 - e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
 - f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio.
2. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai dirigenti responsabili dei Settori interessati.
3. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Dirigenti responsabili dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio Personale le presenze in servizio ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.

Art. 7 Indennità di maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
3. I soggetti aventi diritto al compenso sono così definiti:
 - Economo comunale e/o addetto al servizio di economato;
 - Agenti contabili.
4. L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:
 - Euro 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 500,00 fino a Euro 1.000,00 mensili risultanti da accertamento;
 - Euro 1,04 al giorno per chi maneggia da Euro 1.000,01 a Euro 2.500,00 mensili risultanti da accertamento;
 - Euro 1,55 al giorno per chi maneggia oltre Euro 2.500,01 mensili risultanti da accertamento.



5. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, con l'indicazione della relativa fascia di appartenenza, sarà effettuata dai dirigenti responsabili dei Settori interessati. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Dirigenti responsabili dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio Personale gli importi dovuti al dipendente in relazione alle presenze in servizio.

Art. 8

Compensi per specifiche responsabilità - Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. F) del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 c. 1 del CCNL del 9/5/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.
2. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura massima fissata dal CCNL, sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

Tipologia di compiti (Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti)	Compensi annui (euro)
1) affidamento di procedimenti amministrativi con contenuti significativi e qualificanti	800,00
2) affidamento di un cospicuo numero di tipologie di procedimenti amministrativi con contenuti significativi e qualificanti	1.000,00
3) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio/unità organizzativa) in aggiunta ai compiti di cui al punto 1)	1.600,00
4) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore in aggiunta ai compiti di cui ai punti 1) e 2)	2.000,00
5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale o svolgimento di attività complesse di particolare rilievo per l'organizzazione dell'ente (ad esempio staff, gabinetto, ecc.)	2.500,00

3. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate, per cui questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad un mese diversi dalle ferie.

4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

5. L'indennità potrà essere riconosciuta ai dipendenti cui siano state attribuite con atto formale dal dirigente responsabile del settore interessato le suddette specifiche responsabilità, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente.

6. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Dirigenti responsabili dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio Personale.

Art. 9

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21 gennaio 2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
- b) funzioni di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;

- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1 aprile 1999.

3. Il compenso, nella misura di € 300 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:

- qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni legislative;
- responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici;
- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- addetto ai servizi di protezione civile.

4. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti/Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 10

Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

2. L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività.

3. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate e le indennità relative sono le seguenti:

Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	Compenso mensile
Prestazioni dei dipendenti che sono svolte con Orario di lavoro con una o più sospensione e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa o con orario plurisettimanale	Euro 30,00

- 4. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
- 5. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, con l'indicazione della relativa fascia di appartenenza, sarà effettuata dai dirigenti responsabili dei Settori interessati.
- 6. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Dirigenti responsabili dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio Personale gli importi dovuti al dipendente in relazione alle presenze in servizio.
- 7.

CAPO IV

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 11

Progressioni orizzontali

- 1. Le parti, nel prendere atto che ai sensi dell'art. 9, comma 21, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, le progressioni di carriera comunque denominate eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici, decidono consensualmente di non applicare l'istituto della progressione orizzontale, rimandando a successiva contrattazione la definizione della materia.

CAPO V
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12

Norma di principio

1. Sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, la disciplina degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le linee di indirizzo per la formazione e l'aggiornamento professionale, la prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro non sono più oggetto di contrattazione, con la conseguente disapplicazione delle norme dei contratti nazionali.

2. Le disposizioni sulle materie di cui al precedente comma contenute nei contratti collettivi decentrati integrativi cessano di produrre i propri effetti a far data dalla entrata in vigore del presente contratto.

Art. 13

La Banca delle Ore

1. Sono fatti salvi gli accordi decentrati già stipulati in tale materia

Art. 14

Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 15

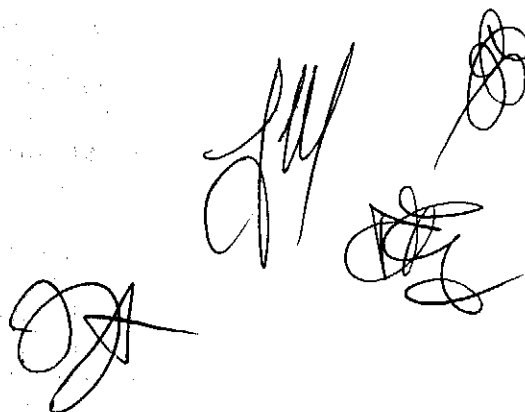
Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario

1. Sono fatti salvi gli accordi decentrati già stipulati in tale materia

2. Le parti concordano di procedere con cadenza annuale - nei servizi interessati - ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'articolo 22 del CCNL dell'1 aprile 1999. Per l'anno 2013 la verifica sarà fatta entro il mese di ottobre.

3. Le proposte per l'organizzazione delle nuove articolazioni dell'orario di lavoro sono demandate ai Dirigenti/Responsabili dei settori.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione. La riduzione dell'orario di lavoro del personale utilizzato in turni e/o con orario plurisettimanale si applica fino ad espressa abrogazione.



CAPO VI
ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE
DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 16

Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.
3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 17

Servizi minimi essenziali

1. Sono fatti salvi gli accordi decentrati già stipulati in tale materia

Art. 18

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - individuato annualmente dall'Amministrazione - il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue.
2. Il personale interessato all'elevazione del limite massimo del lavoro straordinario è quello preposto ai servizi di assistenza al Sindaco, al Consiglio e alla Giunta, i dipendenti a tempo indeterminato degli uffici di staff degli organi di governo e l'autista del Sindaco.
3. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. 66/2003 art. 4 commi 2, 3 e 4.
4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

CAPO VII

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 19

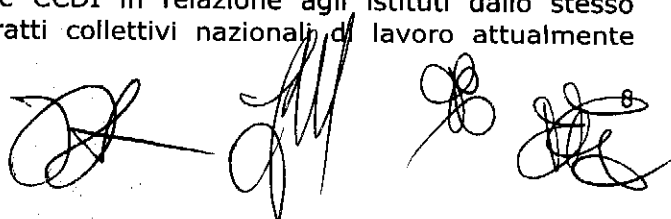
Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 20

Norme finali

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




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

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.


3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria.

Giovinazzo, 22 maggio 2013.

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

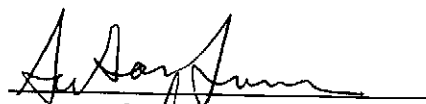


Il Presidente delle RR.SS.UU.

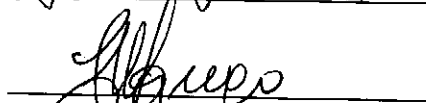


Le Organizzazioni sindacali

CGIL FP



CISL FPS



UIL FPL

