

Allegato "A"

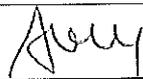


COMUNE DI SAN PIETRO VERNOTICO
(Provincia di Brindisi)

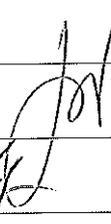
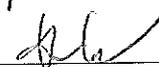
**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO
PER IL TRIENNIO 2013-2015**

Il giorno diciannove del mese di dicembre dell'anno duemilatredici, presso la sede municipale, a seguito degli incontri per la definizione del contratto integrativo lavoro del personale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico, relativamente al triennio 2013-2015, le parti negoziali composte da:

1. DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Cognome e nome componente	Presente/Assente
Cosimo Antonio PASSIATORE Segretario Generale –Presidente	Presente 
Fabiola SIMONE – funzionario responsabile Area 1 - Componente	Presente 

2. DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Cognome e nome componente	Presente/assente
Cosimo GRECO – Componente R.S.U.	Assente
Guido MASSARI – Componente R.S.U.	Presente 
Giusto LIACI – Componente R.S.U.	Presente 
Vicenzo TARANTINO – Componente R.S.U.	Presente 
CGIL/FP – BRINDISI - Giusto LIACI	Presente 
CISL/FPS – BRINDISI	Assente 
UIL/FPL – BRINDISI - Pasquale Cattolico	Presente 
C.S.A – BRINDISI	Assente

ATTESO CHE:

- la fase delle trattative si conclude con la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo;
- per la delegazione di parte pubblica la firma può essere apposta solo dal presidente, mentre per la parte sindacale, firmano la RSU (sempre come soggetto unico ed

- unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL;
- c) anche per la riunione finalizzata alla sottoscrizione della predetta Ipotesi devono essere formalmente invitati sempre tutti i soggetti sindacali legittimati alla trattativa, compresi quelli che ne contestano i contenuti ovvero che, comunque, hanno ritenuto di non partecipare mai o solo in modo occasionale al negoziato;
 - d) ai fini della contrattazione decentrata integrativa non esistono regole, legali o contrattuali, che impongano un numero minime di firme o di percentuali predefinite di rappresentatività sindacale per la validità del contratto integrativo, al contrario di ciò che avviene per la contrattazione collettiva nazionale;
 - e) conseguentemente, l'ipotesi di accordo (e, successivamente, anche il contratto integrativo) è valida anche se non è stata firmata da tutti i soggetti sindacali legittimati;
 - f) è auspicabile, comunque, che nel corso del negoziato tutte le parti diano il proprio contributo e si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile, consentendo ciò di avere minore conflittualità e di minimizzare i rischi di un successivo contenzioso giudiziario;
 - g) è possibile che i soggetti sindacali che non abbiano firmato l'ipotesi di accordo, sottoscrivano, successivamente, il contratto decentrato integrativo definitivo;
 - h) l'ipotesi di accordo sottoscritta, corredata dalla relazione tecnico - finanziaria e dalla relazione illustrativa (predisposte ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001), è trasmessa al soggetto istituzionalmente preposto al controllo della contrattazione integrativa (collegio dei revisori o revisore unico o altro organo previsto dall'ordinamento dell'ente), nel termine di 5 giorni dalla stipulazione come stabilito dall'art. 5, comma 3, del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.20047;
 - i) tale controllo è finalizzato non solo alla verifica della compatibilità degli oneri delle clausole del contratto di secondo livello con i vincoli posti dal contratto nazionale e dal bilancio dell'ente, ma anche del rispetto delle disposizioni inderogabili di norme di legge che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
 - j) dalla formulazione testuale dell'art. 40 bis, comma 1, del D. Lgs n. 165/200 (Controlli in materia di contrattazione integrativa), sembra doversi ricavare che questa forma di controllo attiene al rispetto da parte del contratto integrativo di tutti i vincoli comunque derivanti da norme di legge, e non solo di quelli relativi alla misura e le modalità di corresponsione del trattamento economico accessorio e che per queste il legislatore prevede solo un "particolare riferimento", confermando, quindi, indirettamente, *a contrariis*, l'estensione del controllo anche al rispetto di tutte le altre norme di legge concernenti la contrattazione;
 - k) si deve ritenere, pertanto, che il controllo dei soggetti a ciò preposti non possa non estendersi anche alla valutazione e al merito delle scelte contrattuali, per cui l'organo di controllo dovrebbe evidenziare anche, ad esempio, il mancato rispetto dei nuovi ambiti di competenza della contrattazione collettiva ovvero il mancato rispetto delle disposizioni legislative che impongono di erogare i premi monetari in correlazione con la *performance* individuale ed organizzativa e di corrispondere i trattamenti accessori che remunerano il disagio con l'effettiva sussistenza delle condizioni lavorative che ne legittimano l'erogazione;
 - l) l'organo di controllo fornisce un parere motivato sul testo negoziale;
 - m) in caso di parere negativo dell'organo di controllo è necessario riaprire il negoziato al fine di eliminare o chiarire gli aspetti oggetto di rilievo e che, in tale ipotesi, il presidente provvede alla ripresa della trattativa entro il termine ordinatorio di 5 giorni, che decorrere dalla formale comunicazione dei rilievi allo stesso da parte dell'organo di controllo (art.5, comma 3, del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art.4 del CCNL del 22.1.2004);



- n) anche il testo della eventuale nuova Ipotesi contrattuale, sottoscritta a seguito della ripresa della trattativa, dovrà essere sottoposto al controllo di compatibilità economico-finanziaria;
- o) il presidente della delegazione di parte pubblica trasmette l'Ipotesi di accordo e le relative relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria), corredate del parere positivo dell'organo di controllo, all'organo di direzione politica per la necessaria verifica, sulla base di una propria e autonoma valutazione di merito;

APPROVANO E SOTTOSCRIVONO LA SEGUENTE IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO RELATIVO AL TRIENNIO 2013-2015 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI SAN PIETRO VERNOTICO:



Capo I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1° aprile 1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico 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. 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. Vengono definite con apposito accordo annuale le relative modalità di erogazione 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.

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

Art. 3

Relazioni sindacali

1. Le parti, in materia di relazioni sindacali, fanno espresso riferimento al sistema previsto dalla normativa legislativa e contrattuale.

2. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità rispettivamente degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

3. La presente intesa, in ordine alle materie demandate dalla vigente normativa alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di definire principi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale e tendenti, da un lato, a costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti e, dall'altro, a collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad effettivi incrementi di produttività, ad oggettivi miglioramenti nei livelli

COMUNE DI S. P. V.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

di qualità delle prestazioni e all'affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità dei dipendenti.

Art. 4

Fondo risorse decentrate (art. 31 CCNL 22 gennaio 2004)

1. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente con atto formale dell'Ente, ai sensi dell'art. 31 CCNL 22 gennaio 2004.

2. Le parti, pertanto, danno atto e concordano che:

a. l'utilizzo del fondo, nelle varie voci che lo compongono, avverrà in coerenza con le disposizioni legislative e contrattuali nazionali che regolano la materia e in conformità alla specifica disciplina stabilita con il presente contratto integrativo;

b. le "risorse stabili" del fondo di cui al presente articolo sono prioritariamente utilizzate per finanziare gli istituti contrattuali che richiedono pagamenti stabili, come quelli di seguito indicati:

- incrementi stipendiali per progressioni economiche a favore del personale dipendente;
- le risorse destinate al completamento del finanziamento delle indennità di comparto (gennaio 2003 e gennaio 2004, art. 33, comma 4, lett. B e C, CCNL 22 gennaio 2004);

c. la parte stabile e continua delle risorse del fondo di che trattasi, annualmente disponibile dopo aver sottratto la quota destinata al finanziamento degli istituti stabili di cui sopra, viene utilizzata, secondo le effettive esigenze dell'Ente, al sostegno di ulteriori interventi tipici del salario accessorio ad integrazione della quota delle "riserve variabili";

3. Le parti concordano che le economie di risorse decentrate provenienti dal precedente esercizio finanziario vengano destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lett. a, CCNL 1° aprile 1999 (produttività e miglioramento dei servizi).

Art. 5

Produttività e miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lett. a, CCNL 1° aprile 1999)

1. Questo ente promuove il merito e il miglioramento della *performance* organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori *performance* attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*) del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. L'Ente misura e valuta la *performance* dei singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla *performance* individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

2. I compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, quale prioritaria forma di trattamento economico accessorio collegato alla *performance* organizzativa e individuale, sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici comunali, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello qualitativo e quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di attività e di risultato agli stessi correlati.



3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione di seguito indicati:

- la relazione previsionale programmatica, quale allegato al bilancio di previsione;
- il piano esecutivo di gestione (P.E.G.) e il piano dettagliato degli obiettivi.

4. Fermo restando che per l'anno 2013 continuerà ad avere applicazione la previgente disciplina contrattuale in materia, per il 2014 e il 2015, le risorse decentrate che annualmente vengono destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono distinte in due quote, che vengono annualmente determinate in sede di accordo economico tra le parti:

- la prima è destinata al perseguimento di specifici obiettivi strategici indicati dall'Amministrazione;
- la seconda è destinata a premiare l'impegno individuale quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative fatte dai Responsabili d'Area.

5. Ai fini dell'utilizzo delle specifiche risorse le parti concordano che la quota da attribuire a ciascuna Area si calcola in rapporto al numero dei dipendenti assegnati alla stessa e ai seguenti coefficienti convenzionali di apporto funzionale:

Posizione economica	Peso	posizione
A1	100	
B1	130	
B3	140	
C1	150	
D1	170	
D3	180	

6. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del D. Lgs. N. 150/2009.

7. A ciascun dipendente avente diritto è attribuito entro il mese di marzo di ciascun anno il premio incentivante spettante, in relazione alla verifica dei risultati da effettuarsi entro il mese precedente.

art. 6

Progetti di produttività

1- L'Amministrazione Comunale può altresì realizzare progetti finalizzati a priorità definite strategiche, nell'ambito del miglioramento di specifici servizi o di introduzione di nuovi servizi, finanziati con risorse economiche previste dall'art.15 commi 2-4 e 5 del CCNL 1/4/99 e ss.mm.ii, da realizzarsi in orario ordinario e/o extra ordinario.

2- In tali casi, la Giunta adotta un atto di indirizzo con il quale: a) stabilisce i nuovi obiettivi, non previsti nel PEG, da raggiungere; b) individua i settori interessati al raggiungimento degli stessi; c) pesa il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture secondo i criteri stabiliti nel regolamento sulla performance. I criteri di ripartizione delle somme sono definiti ai sensi dell'art 4;

3- I dirigenti, per il raggiungimento degli obiettivi prefissati elaborano il progetto.

4- Ogni elaborato deve indicare:

- l'obiettivo finale;
- le modalità organizzative con l'esplicitazione delle attività da svolgere da parte del personale;
- Gli eventuali stadi intermedi ed i tempi di attuazione;
- Il personale interessato con la categoria ed il profilo di appartenenza e le attività ad esso assegnate, favorendo la massima partecipazione.



Handwritten initials or signature.

Vertical handwritten notes or signatures on the right margin.

Handwritten signature or initials at the bottom left.

5- Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità, mentre le eventuali differenze economiche rivenienti dagli abbattimenti dell'apporto individuale per il raggiungimento degli obiettivi, sono ridistribuite tra le unità di personale che hanno realizzato pienamente il progetto.

Art.7

Progressione economica all'interno della categoria (art. 17, comma 2, lett. b, CCNL 1° aprile 1999)

1. La progressione economica all'interno di ciascuna categoria si realizza mediante l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici corrispondenti alla sequenza delle posizioni economiche risultanti dai contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto autonomie locali. Detta progressione economica si realizza, altresì, nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5, CCNL 31 marzo 1999, completati ed integrati in sede di contrattazione integrativa, per quanto disposto all'art. 16, comma 1, del citato CCNL.

2. Fermo restando quanto già espresso nel precedente articolo in tema di promozione del merito e miglioramento della performance organizzativa e individuale e, attesi gli effetti conseguenti all'entrata in vigore della normativa di cui all'art. 9, comma 1, D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, le parti concordano di rinviare a una successiva sessione negoziale ogni decisione in ordine alla definizione della disciplina finalizzata all'applicazione dell'istituto contrattuale di cui al presente articolo.

Capo II

ALTRE INDENNITÀ

Art. 8

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, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale secondo la seguente tabella:

TIPOLOGIE DI RISCHIO	IMPORTO MENSILE LORDO	MODALITÀ DI CORRESPONSIONE
Operai (disinfestatore e tutte le altre figure individuate nell'all. B) al D.P.R. n. 347/1983);	€ 30,00	L'importo lordo mensile massimo di € 30,00 viene corrisposto per i soli giorni di presenza in servizio, previa riparazione su base giornaliera: <ul style="list-style-type: none">- a n. 22 giorni lavorativi per il personale con orario di lavoro articolato su 5 giorni;- a n. 26 giorni lavorativi per il personale con orario di lavoro articolato su 6 giorni;

Ch

2. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Responsabili d'Area interessati, che comunicheranno al Servizio Personale le presenze in servizio ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.

Art. 9

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31 marzo 1999

ANNO 2013

DESCRIZIONE RESPONSABILITA'	IMPORTO ANNUO LORDO	MODALITA' DI CORRESPONSIONE
Responsabile del centro elaborazione dati	€ 1.500,00	<i>Corresponsione a cadenza annuale in ragione del periodo di copertura dell'incarico formalmente attribuito</i>
Responsabile dei procedimenti in materia di trattamento economico del personale	€ 2.000,00	
Responsabile dei procedimenti in materia di contenzioso della polizia municipale	€ 2.000,00	
Responsabile dei procedimenti in materia economico-finanziaria	€ 2.000,00	
Responsabile dei procedimenti in materia di pensioni di invalidità civile	€ 2.000,00	

ANNO 2014

1-Le risorse economiche di cui all'art.17 lett. f) sono destinate alla corresponsione di compensi al personale della categoria B,C che svolge compiti comportanti specifiche responsabilità e della categoria D non incaricato di posizione organizzativa.

2-Il personale di cat. B,C E D beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo, viene individuato sulla base di criteri di seguito indicati, debitamente differenziati per categorie rilevabili da atti formali:

a) per i dipendenti di cat. D, spetta al personale con responsabilità di struttura organizzativa/sub struttura, purchè non incaricato di posizione organizzativa o di alta professionalità, per un importo massimo di € 2.500,00, da determinarsi concretamente in sede di accordo annuale decentrato;

b) per il personale di categoria B e C l'istituto contrattuale è riconosciuto ed è corrisposto, previo conferimento formale dei compiti e delle responsabilità quali:

- responsabilità di procedimenti complessi per la natura delle attività svolte;
- coordinamento di altri dipendenti inquadrati in pari o categorie inferiori.

3 - Questa indennità sarà erogata nei limiti delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto;

4 - L'indennità viene corrisposta nelle misure massime rispettivamente di € 2.000,00 alle categorie C e di € 1.500,00 alle categorie B, da determinarsi concretamente in sede di accordo annuale decentrato.

5- In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili I predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

6- I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlati.

COMUNE DI SAN...

7- Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, I Dirigenti dei Settori informeranno I sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni di persistenza dei requisiti.

Art. 10

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 attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
- b) compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici con formale provvedimento del responsabile di Area;

2. Il 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:

DESCRIZIONE RESPONSABILITA'	IMPORTO ANNUO LORDO INDENNITÀ	MODALITA' DI CORRESPONSIONE
Responsabile di archivi informatici	€ 300,00	Corresponsione su base mensile nell'importo fisso di 1/12 dell'importo annuo lordo.
Ufficiale di stato civile/anagrafe	€ 300,00	Corresponsione su base mensile nell'importo fisso di 1/12 dell'importo annuo lordo.

4. L'indennità per specifiche responsabilità, ove prevista in sede di contrattazione integrativa annuale, viene comunque attribuita dai Responsabili di Area sulla base di contingenti fissati annualmente in funzione dell'organizzazione dell'Ente.

5. 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. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso entro il tetto massimo di € 500,00 annui lordi. La fruizione di questo compenso è incompatibile con la fruizione dei compensi di cui al precedente articolo 8 del presente contratto.

Art. 11

Indennità di turno, reperibilità, rischio, disagio, maneggio valori, orario notturno, festivo e festivo-notturno

1. Le indennità di turno, reperibilità, rischio, disagio, maneggio valori, orario notturno, festivo e festivo-notturno restano disciplinate dalla contrattazione nazionale e dalle norme integrative appresso riportate.

1. I Responsabili delle Aree interessate individuano il personale cui spettano le indennità di cui al presente articolo. Le stesse vengono corrisposte a cadenza mensile.

2. Le figure professionali interessate all'erogazione dell'indennità di turno, sono:

- a) Vigili Urbani;
- b) Eventuali altre figure professionali a seguito di processi di riorganizzazione degli uffici e servizi;

3. Le figure professionali interessate alla pronta reperibilità sono:

- a) Polizia Municipale: massimo tre unità per dodici ore nell'arco della giornata;
- b) Ufficio tecnico: due unità per dodici ore nei giorni di sabato, domenica e festivi;
- c) Stato Civile: una unità per dodici ore giornaliera nei giorni di sabato, domenica e festivi.

4. In caso di applicazione di modelli organizzativi del lavoro articolati per turni, al personale di cui al comma b) non si applica l'istituto della reperibilità.

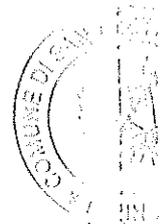
5. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina nazionale vigente, è corrisposta al personale che svolge prestazioni lavorative che comportano condizioni lavorative di particolare esposizione a rischio come dalla seguente tabella:

TIPOLOGIE DI RISCHIO	IMPORTO MENSILE LORDO	MODALITA' DI CORRESPONSIONE
Operai disinfestatore e tutte le altre figure individuate nell'all. B) al D.P.R. n. 347/1983);	€ 30,00	L'importo lordo mensile massimo di € 30,00 viene corrisposto per i soli giorni di presenza in servizio, previa riparametrazione su base giornaliera: a n. 22 giorni lavorativi per il personale con orario di lavoro articolato su 5 giorni; a n. 26 giorni lavorativi per il personale con orario di lavoro articolato su 6 giorni;

6. L'indennità per maneggio valori compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, per le giornate nelle quali lo stesso è adibito ai suddetti servizi. L'indennità spetta solo per maneggio valori mensili superiori a € 250,00 per singolo contingente come dalla tabella che segue:

SERVIZI INTERESSATI	IMPORTO GIORNALIERO	NUMERO CONTINGENTI	MODALITA' DI CORRESPONSIONE
Economato	€ 1,55	1	L'indennità spetta per le giornate nelle quali il personale è adibito ai servizi di cassa, come comunicate dal responsabile dell'Area di appartenenza
Demografico e P.I.	€ 1,55	4 1(agento contabile) +3	
Servizi sociali	€ 1,55	1	
Vigilanza urbana	€ 1,55	1	

7. L'indennità di maneggio valori è cumulabile con altre indennità, purché non percepite allo stesso titolo.



Capo III
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 integrativi cessano di produrre i propri effetti a far data dalla entrata in vigore del presente contratto.

Art. 13

Sviluppo attività formative

1. La formazione del personale comunale costituisce elemento fondamentale per la valorizzazione delle risorse umane ed è finalizzata ad incidere sulle prestazioni individuali e sul funzionamento degli uffici e dei servizi, per elevare l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza dell'azione amministrativa.

2. La pianificazione della formazione contiene:

- l'individuazione degli obiettivi strategici e l'indicazione dei tempi di attuazione dei programmi di formazione, da correlare anche alle progressioni orizzontali in ciascuna categoria ;
- l'identificazione delle attività di formazione che coinvolgono tutti i dipendenti e quelle riguardanti specifiche professionalità, previa analisi dei bisogni formativi da effettuarsi mediante apposite conferenze di servizio o con l'impiego di questionari;
- l'indicazione delle tipologie dei percorsi di formazione (corsi e/o seminari organizzati dall'Ente o da strutture esterne, stage presso altre Amministrazioni o Aziende private, auto-formazione e auto-aggiornamento con la fornitura del materiale e delle necessarie istruzioni, ecc.);
- la definizione della metodologia di valutazione dei singoli moduli e percorsi formativi, nonché le ricadute sul piano dell'arricchimento ed aggiornamento professionale;
- la definizione delle modalità di accesso alla formazione.

3. Nel definire le modalità di accesso, vengono individuate le priorità ed indicati precisi criteri (precedenza a chi non ha ancora svolto attività di formazione, a chi è coinvolto in processi di riorganizzazione, a chi opera in strutture "strategiche", favorendo processi di rotazione), con l'obiettivo di offrire a tutti i dipendenti l'opportunità di formarsi ed aggiornarsi.

4. Alla formazione professionale, alla riqualificazione ed all'aggiornamento del personale è destinato un importo pari almeno all'1% annuo del monte salari dell'anno precedente. Le somme eventualmente non spese nell'esercizio di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo con le stesse finalità.



5. La formazione e l'aggiornamento del personale, avendo la finalità di migliorare la qualità e la funzionalità dei servizi del Comune di San Pietro Vernotico, sono considerati elementi di valutazione nel processo dinamico del sistema di classificazione.

Art. 14

Ambiente di lavoro e sicurezza

1. L'Amministrazione Comunale di San Pietro Vernotico si impegna a dare attuazione al **decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81** e ss. mm. e ii., ponendo in essere tutti gli adempimenti di competenza e affrontando in sede negoziale gli aspetti della prevenzione o delle modifiche di strutture e di dotazioni strutturali che si rendessero necessarie per il rispetto della normativa vigente in materia o per migliorare le condizioni di lavoro per i dipendenti.



Art. 15

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Al fine di armonizzare gli orari di servizio, di apertura degli uffici e di lavoro con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle altre Amministrazioni pubbliche, nonché con quelli del lavoro privato, si rende necessario perseguire politiche dell'orario di servizio e di lavoro atte a sperimentare le varie forme di flessibilità contrattualmente previste, temperando, altresì, i bisogni del personale, soprattutto riguardo alle situazioni di disagio e/o svantaggio.

2. Si indicano di seguito criteri organizzativi riguardo alla definizione degli orari:

- L'orario di servizio è inteso come il periodo di tempo giornaliero e settimanale necessario per assicurare il funzionamento degli uffici - sia nelle ore antimeridiane che in quelle pomeridiane - e si articola su cinque giorni lavorativi settimanali, dal lunedì al venerdì;
- L'orario di apertura al pubblico è inteso come il periodo di tempo giornaliero durante il quale l'utenza ha accesso ai servizi dell'Ente; apposite fasce orarie di accesso ai servizi sono previste anche nei giorni non lavorativi (anagrafe e stato civile, servizio cimiteriale, biblioteche...);
- L'orario di lavoro ordinario è inteso come il periodo di tempo durante il quale ciascun dipendente effettua le proprie ore lavorative previste dal C.C.N.L., nell'ambito dell'orario di servizio; è possibile fare ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali ed annuali, con orari inferiori o superiori alle 36 ore settimanali, nel rispetto del monte ore annuale e previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9 del C.C.N.L.

3. Al fine di individuare i necessari correttivi alle politiche degli orari, si effettua annualmente un monitoraggio dei servizi di apertura al pubblico, relativamente alle tipologie delle prestazioni richieste dall'utenza, le cui risultanze sono oggetto di esame in sede negoziale.

Art. 16

La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

Art.17

Buoni pasto

Nell'ambito della disciplina contrattuale nazionale il buono pasto al personale è garantito nelle giornate di rientro obbligatorio pomeridiano, fatta salva l'eventuale ulteriore erogazione a tale titolo per i servizi che per legge o regolamento abbiano una diversa articolazione di orario di lavoro

Capo IV

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Art. 18

Servizi minimi essenziali

1. Le parti individuano i sotto indicati servizi essenziali da garantire anche in caso di sciopero, allo scopo di contemperare l'esercizio di tale diritto dei lavoratori con i diritti della persona costituzionalmente tutelati:

- a) servizio di stato civile, limitatamente alla registrazione delle nascite e dei decessi;
- b) servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) servizio cimiteriale, limitatamente al ricevimento delle salme e loro tumulazione;
- d) servizio di vigilanza urbana, limitatamente alle attività di polizia mortuaria, di pronto intervento per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza, oltre alle unità a disposizione dell'autorità giudiziaria e - ove espressamente richiesto - di Pubblica Sicurezza di cui all'art.5 della Legge n° 65/86;
- e) servizio di custodia, limitatamente al Palazzo di città;
- f) protezione civile, limitatamente alle attività di primo intervento.

2. Per garantire il funzionamento dei servizi essenziali innanzi individuati, si fissano i seguenti contingenti numerici di personale, distinti per qualifiche e professionalità:

- * stato civile..... n° 1 unità = categ.
- * cimiteriale..... n° 1 unità = categ. A
- * vigilanza urbana.....n° 3 unità = 1 uff. o sottuff. + 1 vigile per turno;
- * custodia..... n° 1 unità.
- * protezione civile... n° 3 unità così distinte:
 - n° 1_ unità = Tecnico di Cat. D o C
 - n° 2_ unità = categ. A

3. In ogni occasione di sciopero, i Responsabili delle Aree interessate individuano tempestivamente, nell'ambito delle professionalità e qualifiche funzionali in servizio, i nominativi del contingente da esonerare dall'effettuazione dello sciopero secondo quanto fissato nel precedente comma 2 . L'individuazione dei nominativi avviene a rotazione, in base ai seguenti criteri:

- minore anzianità di servizio;
- a parità di anzianità , il più giovane di età.

4. Salvo casi eccezionali, da motivare adeguatamente, non possono essere esonerati dagli scioperi i dipendenti facenti parte degli organismi statuari delle OO.SS. che hanno proclamato lo sciopero.

5. I nominativi dei dipendenti esonerati dallo sciopero vanno comunicati, di volta in volta, alla R.S.U. ed ai terminali di tipo associativo delle OO.SS. che hanno proclamato lo sciopero. In ogni caso vanno comunicati agli interessati, entro il secondo giorno precedente alla data dello sciopero.

6. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo - se possibile - la sostituzione.

7. Il personale che chiede ed ottiene la sostituzione non può risultare, a qualsiasi titolo, salvo quello dello sciopero, assente dal servizio nel giorno dello sciopero stesso.

8. Il personale esonerato dallo sciopero non può assentarsi dal servizio, a qualsiasi titolo, salvo per gravi e documentate esigenze da notificare immediatamente al Responsabile di Area, il quale deve provvedere alla sostituzione.

9. Le stesse procedure sono da seguire per la pronta reperibilità nelle giornate di sciopero.

Art. 19

Mobbing e pari opportunità

1. Al fine di evitare che si verifichino fenomeni di mobbing (situazione di isolamento ed accanimento che si verifica quando un lavoratore viene "preso di mira") sempre più diffusi anche negli ambienti di lavoro della P.A., l'Amministrazione effettua periodicamente, di norma con cadenza annuale, specifica indagine mirata a verificare la sussistenza o meno del fenomeno.

2. Detta indagine è compiuta con l'ausilio di apposita modulistica - fatto salvo l'anonimato - e d'intesa con la R.S.U.

3. In caso di sussistenza del fenomeno, l'Amministrazione istituisce apposito sportello di ascolto che con le dovute garanzie di competenza e riservatezza, accoglie le richieste di aiuto da parte dei dipendenti, evitando anche probabili contenziosi legali.

4. 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 (C.U.G.).

5. 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.

6. 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.

7. 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. 20

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CIL (contratto integrativo di lavoro) 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. Nelle more dell'approvazione dell'accordo annuale decentrato 2014 e dell'accordo annuale decentrato 2015 le indennità di cui al presente contratto



integrativo di lavoro saranno corrisposte in dodicesimi già a partire dal mese di gennaio, salvo conguaglio.

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.

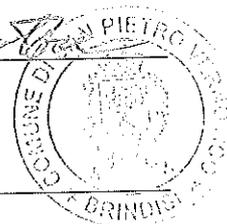
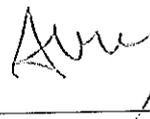
3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni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

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Cognome e nome componente
Cosimo Antonio PASSIATORE Segretario Generale – Presidente
Fabiola SIMONE – funzionario responsabile Area 1 - Componente

FIRME



DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Cognome e nome componente
Guido MASSARI – Componente R.S.U.
Giusto LIACI – Componente R.S.U.
Vicenzo TARANTINO – Componente R.S.U.
Giusto LIACI - CGIL/FP – BRINDISI
Pasquale CATTOLICO - UIL/FPL- BRINDISI -

FIRME

