

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente Triennio 2013 - 2015

In data 17 dicembre 2013 alle ore 15.00, presso la sede del Settore Politiche Socio Culturali e Gestione delle Risorse Umane del Comune di Casale Monferrato, ha avuto luogo l'incontro della delegazione trattante per la stipula definitiva del Contratto Collettivo Decentrato integrativo (C.C.D.I.) del personale non dirigente del Comune di Casale Monferrato triennio 2013 - 2015, allegato A) al presente accordo di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

Premesso che nelle sedute del 14/11/2013 e 21/11/2013 è stata esaminata la bozza del C.C.D.I. predisposta dalla delegazione di parte pubblica in conformità agli indirizzi stabiliti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 169 del 03/09/2013

Atteso che in data 28/11/2013 è stata sottoscritto dalla delegazione trattante il preliminare accordo relativo al Contratto Collettivo Decentrato integrativo (C.C.D.I.) del personale non dirigente del Comune di Casale Monferrato triennio 2013 - 2015;

Preso atto che:

- l'art. 5 comma 3 del C.C.N.L. 01/04/1999 così come sostituito dall'art. 4, del C.C.N.L. 22/01/2004 prevede che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri" sia effettuato dal collegio dei revisori dei conti;
- in data 06/12/2013 l'organo di controllo ha dichiarato che nulla si rileva sulla compatibilità dei costi del Contratto Collettivo Decentrato integrativo (C.C.D.I.) del personale dirigente del Comune di Casale Monferrato triennio 2013 - 2015 con i vincoli di bilancio;

Atteso inoltre che in con propria deliberazione n. 243 del 11/12/2013 la Giunta Comunale ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato integrativo (C.C.D.I.) del personale non dirigente del Comune di Casale Monferrato triennio 2013 - 2015;

Considerato che nella seduta del 18/03/2010 della delegazione trattante è stata concordata la seguente procedura per la stipulazione degli accordi sindacali:

- 1) Firma della pre-intesa o ipotesi di accordo da parte della delegazione trattante;
- 2) Autorizzazione della Giunta Comunale alla sottoscrizione definitiva della intesa o dell'accordo;
- 3) Sottoscrizione definitiva dell'intesa o dell'accordo da parte della delegazione trattante di parte pubblica e di ciascuna delle sigle rappresentate nella R.S.U.

SI APPROVA DEFINITIVAMENTE

Il Contratto Collettivo Decentrato integrativo (C.C.D.I.) del personale non dirigente del Comune di Casale Monferrato triennio 2013 - 2015, allegato A) al presente accordo di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

Delegazione di parte sindacale

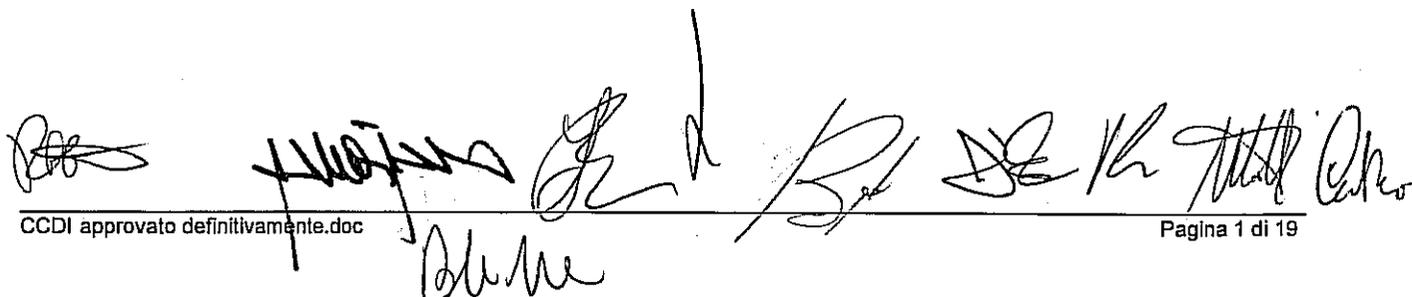
Delegazione di parte pubblica



CITTÀ DI
CASALE MONFERRATO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE

Triennio 2013 - 2015

A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and length, representing the signatories of the document.

De la
Rue
Vr
All
Aut
DZ/B₆

SOMMARIO**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI****CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'**

Art. 5 – Quantificazione delle risorse	5
Art. 6 – Strumenti di premialità	6

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	7
Art. 8 – Lavoro straordinario	7

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 – Criteri generali - (Criteri integrativi per le progressioni economiche)	8
--	---

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 10 – Principi generali	8
Art. 11 – Indennità di rischio	9
Art. 12 – Indennità di disagio	9
Art. 13 – Indennità maneggio valori	10
Art. 14 – Indennità di turno	10
Art. 15 – Indennità di reperibilità	11
Art. 16 – Altre indennità	11
Art. 17 – Criteri per l'individuazione delle posizioni di responsabilità	11
Art. 18 – Indennità per specifiche responsabilità o qualifiche	14

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 19 – Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. d) CCNL 01.04.1999.....	14
Art. 20 – Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999.....	14
Art. 21 – Criteri di riparto dei Piani di Razionalizzazione	14

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro.....	15
Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	15
Art. 24 – Personale comandato o distaccato	15
Art. 25 - Previdenza complementare alla Polizia Locale)	15

TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI**CAPO I – DIRITTI SINDACALI**

- Art. 26 – Regolamentazione del diritto di sciopero 16
Art. 27 – Criteri e modalità per l'articolazione dei contingenti minimi..... 17

CAPO II – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

- Art. 28 – Criteri di utilizzo del personale in caso di emergenza 17
Art. 29 – Sviluppo e formazione del personale
Art. 30 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del
benessere di chi lavora e contro le discriminazioni 18
Art. 31 – Sicurezza sul lavoro..... 18

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.

Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n. 349 del 29.12.2010;
- Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 24.01.2012;
- CC.CC.NN.LL. comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

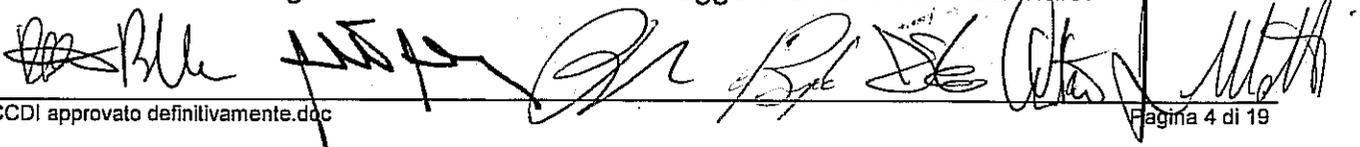
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

2. Esso ha validità triennale per gli anni 2013/2014/2015.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.



Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

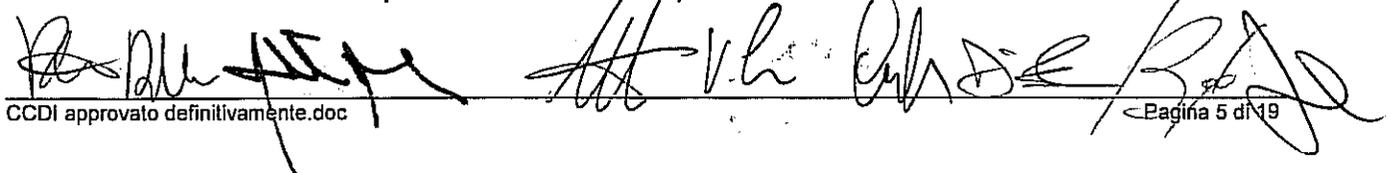
1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.
3. Le sedute di delegazione trattante non diminuiscono il monte ore spettante alle R.S.U. aziendali.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto decentrato, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

**TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE
CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'****Art. 5 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dirigenziale.
2. Nel triennio di riferimento (2013/2015) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo e delle eventuali successive modifiche normative.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e



sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto nello specifico progetto;
- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
- f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la **produttività** ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel relativo Regolamento;
- b) le **progressioni economiche**, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 cui si applica, finché operanti, il blocco sospensivo imposto dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010);
- c) la retribuzione di **posizione e la retribuzione di risultato** per gli incaricati di posizione organizzativa;
- d) le **indennità** previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
- e) le eventuali **economie** aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "**Piani di Razionalizzazione**"; conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011.
- f) il **Bonus annuale delle eccellenze**, art. 21 del D.Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.
- g) il **Premio annuale per l'innovazione**, art. 22 del D.Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 6 lettera e).

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

Art. 8 – Lavoro straordinario

1. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Gennaio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.

2. Su richiesta delle parti si possono tenere incontri per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

3. Le parti convengono che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa indicazione del responsabile designato e dovrà essere debitamente motivata e corrispondere alla concreta possibilità del pagamento sulla base dei budget assegnati.

4. In riferimento alla problematica derivante dall'applicazione dell'istituto del riposo compensativo conseguente a straordinario autorizzato, per come disciplinato al comma 7 dell'articolo 38, del C.C.N.L. 14 settembre 2000, pur riconoscendo che la dicitura indicata al citato articolo contrattuale prevede come modalità di utilizzo delle ore di straordinario eventualmente accantonate a tale scopo, esclusivamente la possibilità del riposo

compensativo, verificata l'impossibilità di recuperare le ore accumulate per i dipendenti che dovessero ricadere in particolari condizioni (decesso, infortunio, continuità di malattia o esigenze di servizio), le parti convengono sulla previsione del pagamento, alla conclusione del rapporto di lavoro, delle ore di straordinario accumulate con le modalità indicate dal comma 7 dell'articolo 38, del C.C.N.L. 14 settembre 2000, esclusivamente per i dipendenti che dovessero:

- a) interrompere il rapporto di lavoro a causa di decesso o infortunio.
 - b) contrarre una patologia che comporti un periodo di malattia che si protragga continuativamente per oltre sei mesi nell'ultimo anno di lavoro.
 - c) essere utilizzati, su richiesta motivata del proprio Dirigente, per improcrastinabili esigenze di servizio, nei sei mesi precedenti l'interruzione del rapporto di lavoro.
5. Ai sensi del comma 4. del presente articolo, la contabilizzazione della spesa è:
- a) definita come costo orario di straordinario diurno vigente alla data della conclusione del rapporto di lavoro.
 - b) attribuita alla corrispondente voce di straordinario diurno annuale del Settore di riferimento organizzativo del lavoratore interessato.
6. Le parti convengono inoltre di indicare il limite delle 60 ore annue individuali, accumulate a riposo compensativo, come soglia entro la quale, ai sensi del comma 4. del presente articolo, è effettuato il pagamento delle ore accumulate e oltre la quale sia obbligatorio prevedere un piano di recupero.
7. Per i dipendenti titolari di Posizione Organizzativa, si applica la norma prevista dall'art. 10 comma 1 del C.C.N.L. 31.3.1999, in base alla quale, la posizione assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. Atteso che il Comune di Casale Monferrato ha optato per una base di riferimento mensile per il conteggio della prestazione oraria complessiva, eventuali compensazioni orarie per maggiori prestazioni lavorative prestate potranno essere effettuate all'interno delle singole mensilità di riferimento.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 – Criteri generali - (Criteri integrativi per le progressioni economiche)

1. Le parti, stabiliscono di rinviare la definizione di questo istituto ad idonea sessione contrattuale al termine del blocco sospensivo imposto dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010)

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di cui alla presente contrattazione decentrata possono in ogni caso essere riconosciute unicamente nei limiti e con i presupposti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in conformità all'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001 s.m.i..
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
5. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente sulla base dei presupposti individuati dal presente CCDI. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente.
6. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, oppure in relazione all'assunzione di un incrementato grado di responsabilità.
7. A ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno; di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali periodi di servizio.

Art. 11 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi potenzialmente pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 comma 8, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

2 Sono individuate, al fine di stabilire i limiti di applicazione dell'indennità di rischio, le seguenti posizioni di lavoro che, al momento, comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, in coordinamento con quanto previsto dal documento interno per la sicurezza:

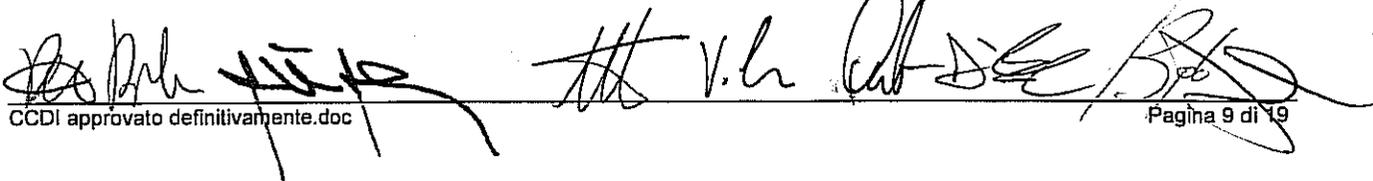
- a. Operatore tecnico – squadra operai (Servizio manutenzione, Strade e Aree Verdi);
- b. Cuoco;
- c. Esecutore tecnico – squadra operai (Servizio manutenzione, Strade e Aree Verdi - Teatro);
- d. Collaboratore tecnico – squadra operai (Servizio manutenzione, Strade e Aree Verdi);
- e. Esperto Tecnico – Capo Servizio Operai
- f. Operatore sociosanitario

Art. 12 – Indennità di disagio

Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio orario", compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in €135,00. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 comma 8, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

2. Si conviene che il disagio orario è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente ed è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari.

3. Si individua il seguente fattore rilevante di disagio orario: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del



singolo; la condizione deve essere continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

i seguenti servizi interessati sono:

- a) Servizio Uscieri
- b) Chiosco Informativo di Piazza Castello.
- c) Università.

4. Al personale al quale è riconosciuta l'indennità di disagio orario è applicato l'orario settimanale di 35 ore.

5. Eventuali integrazioni o variazioni di quanto stabilito nel presente articolo, potranno essere oggetto di ulteriore specifica richiesta.

Art. 13 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti 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. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) e che l'importo mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili, si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- importo mensile di valori maneggiati superiore ad €. 20.000,00 indennità €. 1,55 giornaliera;
- importo mensile di valori maneggiati compresi tra € 10.001,00 ed € 20.000,00 indennità €. 1,00 giornaliera;
- importo mensile di valori maneggiati compresi tra € 5.000,00 ed € 10.000,00 indennità €. 0,51 giornaliera;

4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 14 – Indennità di turno

1. L'indennità di turno di cui all'art. 22 del CCNL del 14.9.2000 è corrisposta al personale inserito in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani ed eventualmente notturni (tra le 22 e le 6 del mattino).

2. Non possono essere considerati turni le prestazioni lavorative distribuite nell'arco della giornata con limitate modificazioni dell'orario della prestazione lavorativa nell'arco del mese o della settimana. In questo caso, qualora ne ricorrano le condizioni, il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro è compensato con l'indennità di disagio di cui all'art. 12 del presente CCDI.

3. Al lavoratore turnista cui sia richiesta, in via eccezionale, la prestazione lavorativa nel giorno di riposo settimanale compete la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000 con diritto al riposo compensativo di durata corrispondente. Le ore di lavoro prestate in tale occasione non sono utili ai fini del calcolo dell'indennità di turno.

I servizi coinvolti nella tipologia di turnazione sono:

- a) Polizia Locale.
- b) Personale della Comunità Alloggio Handicappati

4. Al personale coinvolto nella turnazione è applicato l'orario settimanale di 35 ore.
5. Eventuali integrazioni o variazioni di quanto stabilito nel presente articolo, potranno essere oggetto di attivazione delle procedure previste dalla vigente normativa contrattuale.

Art. 15 – Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità di cui all'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come modificato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è corrisposta al personale per il quale viene predisposto il servizio di pronta reperibilità per fronteggiare eventuali calamità e per la tutela della pubblica incolumità.
2. L'indennità di reperibilità non compete per le ore di lavoro a qualsiasi titolo prestate. In caso di chiamata al lavoro durante il periodo di reperibilità le ore prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario e per le stesse ore non compete l'indennità di reperibilità.
3. Sono confermati, secondo le procedure già operative, i servizi di pronta reperibilità per:
 - a) Personale del Servizio socio assistenziale – Settore Handicap, per emergenze presso la Comunità alloggio;
 - b) Polizia Locale per interventi di Protezione Civile;
 - c) Pronto intervento;
 - Un adeguato numero di unità per garantire il pronto intervento neve nel periodo annualmente individuato.
Compatibilmente con le esigenze operative, il personale reperibile per il pronto intervento dovrà essere organizzato al fine di coprire, per ogni turno di reperibilità, tutte le funzioni indispensabili a salvaguardare la continuità dell'attività comunale.

Art. 16 – Altre indennità

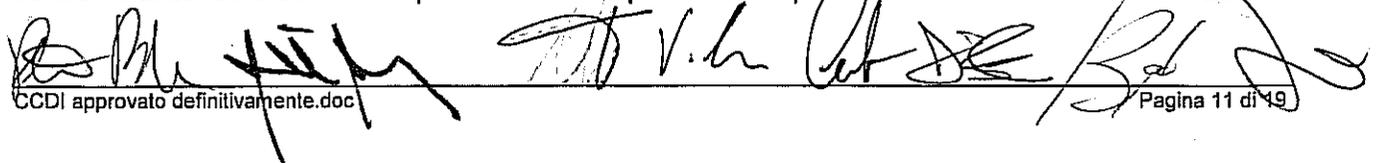
- a) Al personale di Categoria C con profilo di Operatore Educativo Servizi Handicap, per le attività educative effettivamente svolte, spetta un'indennità di €. 516,46 annue.
- b) Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale (per sette giorni la settimana) deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%.
- c) Al responsabile del coordinamento di squadre di operai spetta l'indennità annua di € 1.000,00. Detta indennità è da corrispondere in proporzione al periodo dell'anno per il quale è operante l'incarico cui è correlata.

Le quote di indennità di cui al presente articolo, eventualmente non distribuite nell'anno di competenza, contribuiscono ad incrementare il fondo per la produttività collettiva del medesimo anno.

Art. 17 – Criteri per l'individuazione delle posizioni di responsabilità

L'applicazione di questo istituto dovrà essere armonizzata con gli strumenti introdotti con la Legge 190/2013 in materia di anticorruzione e di conseguente introduzione del principio di rotazione dei dipendenti incaricati.

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1.4.1999, aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Dirigenti in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed



adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria D (non titolari di posizione organizzativa).

Il modello di organizzazione per l'anno 2013, prevede al suo interno, la presenza di posizioni di responsabilità in essere e tali da saturare l'intera disponibilità del budget assegnato in modo stabile nel corso degli anni di costituzione del fondo per le risorse decentrate.

In sede di approvazione del Piano esecutivo di gestione annuale o di altro processo di organizzazione, oppure nell'eventualità in cui si presentassero disponibilità economiche, si procederà alla eventuale assegnazione di nuove posizioni a seguito di valutazione dal parte del Comitato di Direzione che utilizzerà, a tal fine, le metodologie di pesatura di cui al successivo comma 3;

2. Le posizioni di responsabilità di cui al comma 1 del presente articolo, devono:

- a) Essere correlate ad una precisa collocazione organizzativa.
- b) Essere coerenti con la articolazione della struttura organizzativa del Comune.
- c) Soddisfare il completamento delle esigenze gestionali dell'Amministrazione.

3. Al fine di identificare correttamente le posizioni, ad ogni posizione di responsabilità individuata, verrà attribuito un punteggio conseguente all'applicazione dei seguenti criteri:

a) RESPONSABILITA'		Punti
i) Numero di collaboratori		Da ponderare con l'applicazione oggettiva della diversa pesatura del costo orario per categoria facendo base 1,00 alla categoria economica A1
• Ininfluente	minore o uguale a 1	1
• Basso	da 2 a 4	2
• Medio	da 5 a 8	3
• Alto	da 9 a 11	4
• Elevato	maggiore di 11	5
ii) Responsabilità professionale		
• Ininfluente	nessuna assunzione di responsabilità individuale verso terzi	1
• Bassa	limitata assunzione di responsabilità individuale verso terzi	2
• Media	media assunzione di responsabilità individuale verso terzi	3
• Alta	assunzione di rilevante responsabilità individuale verso terzi	4
• Elevata	assunzione di prevalente responsabilità individuale verso terzi	5

b) COMPLESSITA'		Punti
i) Eterogeneità delle funzioni		
• Ininfluente	poche attività esclusivamente omogenee	1
• Bassa	attività esclusivamente omogenee	2
• Media	attività relativamente eterogenee	3
• Alta	attività altamente diversificate	4
• Elevata	molte attività altamente diversificate	5
ii) Processi operativi		

• Ininfluyente	attività routinarie, prevedibili, con soluzioni di base	1
• Basso	attività stabili, con soluzioni a bassa innovazione.	2
• Medio	attività prefigurabili, con necessità di interpretazione delle procedure, soluzioni motivate e media innovazione	3
• Alto	attività non prevedibili, con necessità di costruzione delle procedure, soluzioni originali e alta innovazione	4
• Elevato	attività interdisciplinari, con necessità di approfondita competenza in più ambiti, soluzioni originali e alta innovazione	5

iii) Quadro delle relazioni

• Ininfluyente	relazioni interne stabili e codificate	1
• Basso	relazioni esterne e/o interne di normale complessità	2
• Medio	relazioni esterne e/o interne di relativa complessità	3
• Alto	relazioni esterne ed interne instabili e di particolare complessità	4
• Elevato	relazioni esterne ed interne particolarmente instabili e altamente qualificate	5

c) STRATEGICITA'

Punti

i) Impatto sui risultati dell'Ente

• Ininfluyente	non particolarmente influente sia rispetto ai risultati qualitativi che sui risultati economico finanziari dell'Ente	1
• Basso	poco influente sia rispetto ai risultati qualitativi che sui risultati economico finanziari dell'Ente	2
• Medio	influyente o rispetto ai risultati qualitativi o rispetto ai risultati economico finanziari dell'Ente	3
• Alto	influyente sia rispetto ai risultati qualitativi che rispetto ai risultati economico finanziari dell'Ente	4
• Elevato	particolarmente influente sia rispetto ai risultati qualitativi che rispetto ai risultati economico finanziari dell'Ente	5

4. In relazione al punteggio conseguito, viene stilata una graduatoria da cui individuare le posizioni assegnatarie dell'indennità.

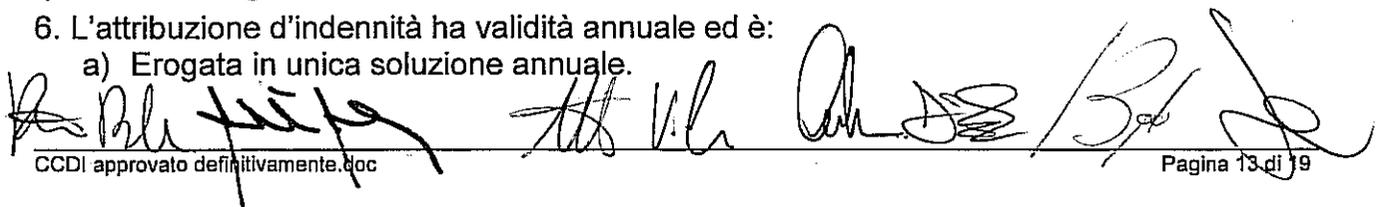
Le stesse, vengono graduate come segue:

posizione	da punti- a punti	valore
A	20 - 21	1.000
B	22 - 23	1.100
C	24 - 25	1.200
D	26 - 27	1.300
E	28 - 30	1.450

5. La posizione di responsabilità è attribuita con atto di organizzazione del Dirigente interessato, che vi provvede individuando il dipendente cui assegnare la responsabilità tra quelli di cat. D già incardinati nel servizio.

6. L'attribuzione d'indennità ha validità annuale ed è:

a) Erogata in unica soluzione annuale.



- b) Non erogata qualora venga conseguita una valutazione della performance individuale inferiore al 60%, nel sistema di valutazione in vigore.
- c) Revocata a seguito di irrogazione di sanzione disciplinare di valore superiore alla competenza del Dirigente di settore.
- d) E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

7. Le quote d'indennità di cui al presente articolo, eventualmente non distribuite nell'anno di competenza, contribuiscono ad incrementare il fondo per la produttività collettiva del medesimo anno, da distribuire secondo le modalità previste dal presente C.C.D.I..

Art. 18 – Indennità per specifiche responsabilità o qualifiche

Le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera i), del CCNL del 1.4.1999, come introdotto dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 sono erogate:

- esclusivamente a personale che non percepisce altre indennità riconducibile alle responsabilità;
- nella misura di €. 300,00 individuali/annuali;

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 19 – Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. d) CCNL 01.04.1999

1. Le somme derivanti da:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

integrano il fondo per le risorse demandate alla contrattazione decentrata nelle forme e nella misura prevista dalle specifiche disposizioni normative.

2. Per l'attuazione, si tiene conto dei seguenti criteri:

- a) Il dipendente coinvolto nelle attività, può svolgere le stesse per una quota oraria compatibile con le esigenze organizzative del Servizio / Ufficio interessato;
- b) La distribuzione degli incentivi avviene a consuntivo ed in relazione all'impegno dedicato, avendo attenzione a non recare pregiudizio agli interessi economici dell'ente. A tal fine, le risorse sono rese disponibili e distribuite al personale solo a seguito di certificazione dell'effettivo rimborso da parte degli enti interessati;
- c) Al fine di consentire al Comune di Casale Monferrato la possibilità di svolgere funzione di reference territoriale, viene prevista anche la possibilità di attività al di fuori del territorio del Comune di Casale Monferrato, oltre il previsto orario di lavoro individuale, purché non rechi pregiudizio allo svolgimento degli ordinari carichi di lavoro. Al verificarsi di queste condizioni, verrà riconosciuto a favore dei dipendenti interessati l'intero importo accertato ed incassato, dedotti i costi gestionali, a condizione che non derivino oneri di alcun genere a carico del Comune di Casale Monferrato.

Art. 20 – Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999

Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999" sono quelle relative a:

- incentivi per la progettazione (art. 92 D.Lgs. 163/2006);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1938);

- recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997);
2. Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti.

Art. 21 – Criteri di riparto dei Piani di Razionalizzazione

In presenza di piani triennali di razionalizzazione delle spese approvati dall'Amministrazione, ai sensi dell'art. 16 comma 4, 5 e 6 del D.L. 98/2011 convertito in Legge n°111/2011, una quota non superiore al 50% dei risparmi ottenuti, documentati e validati dal Collegio dei Revisori dei Conti, sarà destinata, conformemente alla normativa vigente in materia, ad incremento del fondo e liquidata ai dipendenti che hanno partecipato alla realizzazione di tali piani secondo la modalità prevista dalle specifiche norme. La parte destinata alla erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 150/2009 sarà distribuita secondo i criteri previsti dal vigente sistema di misurazione e di valutazione della performance organizzativa ed individuale;

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato (compreso il personale assunto con contratto di formazione e lavoro) di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

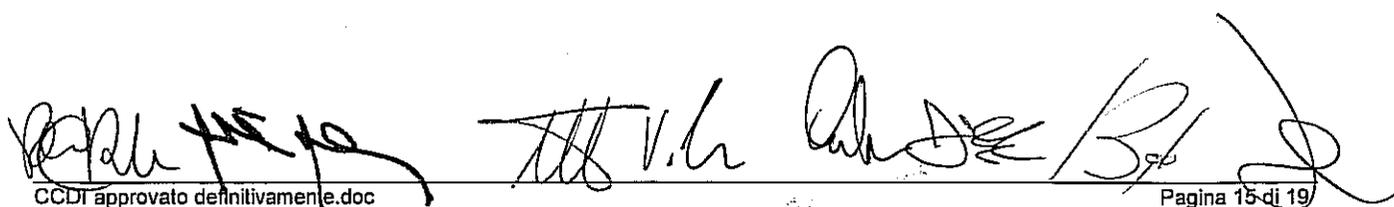
1. Il personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le altre condizioni specificate nel presente contratto.

Art. 24 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni previste nel presente contratto e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 25 - Previdenza complementare alla Polizia Locale

Le parti confermano il contenuto dell'accordo integrativo approvato con deliberazione della G.C. n. 81 del 25/03/2010, relativo all'attuazione di una forma di previdenza complementare in favore degli appartenenti del Corpo di Polizia Locale, ai sensi dell'art. 208 comma 4 del D. Lgs. n°285/1992 (Codice della Strada).



TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI
CAPO I – DIRITTI SINDACALI

Art. 26 – Regolamentazione del diritto di sciopero

1. In attuazione dell'accordo collettivo nazionale recante norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali, sottoscritto il 19.9.2002, i contingenti di personale che debbono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali sono individuati, con riguardo ai soli servizi erogati in gestione diretta, come segue:

SERVIZIO	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	N.	
Stato Civile	C	Esperto Amministrativo Contabile	1	
Elettorale	D	Specialista Amministrativo (dalla data di pubblicazione del Decreto di convocazione dei comizi elettorali)	1	
	C	Esperto Amministrativo Contabile (dalla data di pubblicazione del Decreto di convocazione dei comizi elettorali)		
	D	Specialista Amministrativo (30 gg. precedenti elezioni)	2	
	C	Esperto Amministrativo Contabile (30 gg. precedenti elezioni)		
	D	Specialista Informatico (30 gg. precedenti elezioni)	1	
	C	Esperto Informatico (30 gg. precedenti elezioni)		
Polizia Locale	generale	C	Agente di Polizia Locale (per ogni turno)	1
	pronto intervento	D	Ufficiale/Specialista di vigilanza (per ogni turno)	1
		C	Agente di Polizia Locale (per ogni turno)	1
	vigilanza palazzo Municipale	C	Agente di Polizia Locale (per ogni turno)	1
	servizio neve	C	Agente di Polizia Locale 1 pattuglia di due agenti per ogni turno di squadra in reperibilità	2
Personale	D	Specialista Amministrativo (dal 10 al 20 del mese)	1	
	C	Esperto Amministrativo Contabile (dal 10 al 20 del mese)		
Comunità alloggio	C	Operatore Educativo Serv. Handicap	1	

SERVIZIO	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	N.
	B	Assistente Tutelare Serv. Handicap	1
Protezione civile	D	Specialista tecnico	1
	C	Geometra	
	Squadra di pronto intervento (a chiamata)		
Cantieri	D	Specialista tecnico	1
Pronto intervento	Squadra di reperibilità pronto intervento		
Sgombero neve	Squadra di reperibilità neve		
Università	C	Esperto Amministrativo Contabile (assicurare lo svolgimento degli esami secondo il programma stabilito)	1
	B	Operatore-Esecutore generico	

2. Il presente protocollo d'intesa, ai sensi dell'art. 2, comma 4, della legge 146/1990, dovrà essere trasmesso alla Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali.

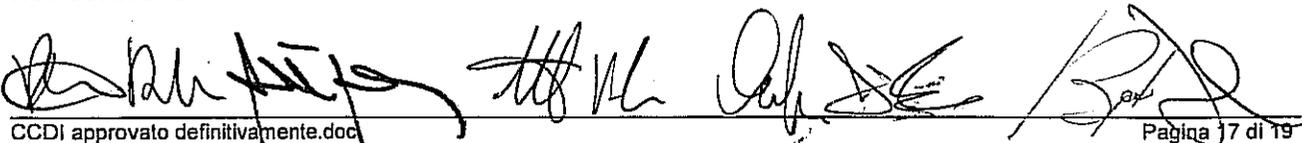
Art. 27 – Criteri e modalità per l'articolazione dei contingenti minimi

1. Ciascun dirigente, in occasione di ogni sciopero, individua i nominativi del personale destinato ad assicurare i servizi minimi essenziali, determinati ai sensi del precedente articolo 24, ricorrendo, ove possibile, al criterio della rotazione.
2. I nominativi sono comunicati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, alle rappresentanze sindacali aziendali ed ai singoli dipendenti interessati.
3. Entro 24 ore dalla ricezione della predetta comunicazione, il personale individuato ha il diritto di esprimere la propria volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione.
4. Qualora il dirigente rinvenga la possibilità di accogliere la richiesta di sostituzione, comunica tempestivamente i nuovi nominativi del personale esonerato dall'effettuazione dello sciopero ai soggetti di cui al precedente comma 2.
5. Entro il giorno successivo dello sciopero, il dirigente comunica all'Ufficio Personale i nominativi dei dipendenti che vi hanno aderito, ai fini sia della relativa trattenuta retributiva e per la prescritta comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.
6. Per quanto non previsto dal presente articolo, ed in particolare per quel che concerne le modalità di effettuazione degli scioperi e le procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, si fa rinvio ai contenuti del succitato accordo 19.9.2002 ed alle altre disposizioni in materia recate dalla legge 146/1990, come modificata ed integrata dalla legge 83/2000.

CAPO II – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 28 – Criteri di utilizzo del personale in caso di emergenza

1. Per emergenza si intendono tutte quelle situazioni che, non potendo essere previste, pur essendo prefigurabili, determinano la necessità di governare il possibile intervento con immediatezza ed elasticità.
2. A titolo di esempio ricade nella categoria delle emergenze ambientali disciplinate dal presente articolo il superamento dei limiti di inquinamento atmosferico con conseguenze nei confronti della viabilità.



3. Di seguito sono indicate le modalità di utilizzo del personale in caso di emergenza ambientale:
- Il personale potenzialmente coinvolgibile nel servizio è posto in reperibilità sulla base della tempestiva e preventiva comunicazione del Dirigente interessato.
 - Il personale che interviene nella situazione di emergenza ambientale sarà retribuito per le attività effettivamente svolte con l'applicazione dello straordinario.
4. Il personale che è normalmente assegnato ai vari servizi (compreso il servizio domenicale), non rientra nella tipologia indicata nel presente articolo.

Art. 29 – Sviluppo e formazione del personale

- Le parti concordano nel ritenere la formazione e l'addestramento del personale una leva indispensabile per la crescita professionale e lo sviluppo delle competenze e delle capacità dei lavoratori.
- Sono considerati formazione ed addestramento, ai sensi del presente articolo, tutte le attività di apprendimento, svolte anche presso l'Ente, purché:
 - Conseguenti ad una preliminare analisi dei fabbisogni e/o delle esigenze.
 - Autorizzate nell'ambito del piano annuale formativo ovvero conseguenti a formale richiesta del Dirigente del Settore interessato.
 - Basate su sperimentate metodologie e pratiche didattiche.
 - Erogate da strutture e/o professionalità di provata esperienza e competenza.
 - Collegate al passaggio di competenze ed allo sviluppo delle capacità conseguenti a processi formativi gestiti con risorse interne all'Ente.
 - Valutabili in termini di soddisfazione dell'utente e di accrescimento professionale.
- Le ore utilizzate per la formazione e/o per l'addestramento sono, a tutti gli effetti, considerate orario di servizio.
- L'Amministrazione, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e con i limiti normativi vigenti, s'impegna ad individuare un percorso procedurale che contribuisca ad applicare criteri di suddivisione e di rendicontazione del fondo per la formazione tra i diversi Settori e le diverse categorie del personale dell'Ente, propedeutici alla definizione del formale piano formativo annuale.

Art. 30 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 l'Amministrazione si impegna a costituire il "comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Art. 31 – Sicurezza sul lavoro

- L'Amministrazione Comunale si impegna a dare applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro anche mediante stanziamento di risorse finanziarie necessarie alla realizzazione di interventi migliorativi dell'igiene e della sicurezza degli ambienti di lavoro, compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti convengono unitariamente che a decorrere dall'anno 2014, il Servizio Personale entro il mese di gennaio provvederà alla costituzione del Fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigente. Eventuali ritardi dovranno essere argomentati e giustificati.

Il Servizio Personale provvederà alla convocazione della Delegazione Trattante per definire l'utilizzo del fondo entro 7 gg. dalla costituzione dello stesso.

