



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (C.C.D.I.) DEL PERSONALE DEL COMUNE DI CASTELLANA GROTTA PER IL TRIENNIO NORMATIVO ANNUALITA' 2013-2015 E PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2013

Premesso che:

- a) è stata sottoscritta la ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale del Comune di Castellana Grotte per il triennio normativo 2013-2015 e per l'annualità economica 2013;
- b) il collegio dei revisori ha reso, sulla ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale dipendente 2013-2015, attestazione favorevole;
- c) che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 220 adottata in data 31 dicembre 2013, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Castellana Grotte;

Il giorno 31 dicembre 2013, alle ore 17,30 nella sala delle riunioni del Comune di Castellana Grotte, ha avuto luogo l'incontro tra:

La delegazione di parte pubblica costituita, *in applicazione dell'art.4 del CCNL del 22.1.2004, con deliberazione della Giunta comunale n. 146 del 18 ottobre 2013, e composta dal Presidente, dott. Gerardo Gallicchio, e dai Responsabili di Servizio sigg.ri:*

dott.ssa Maria Grazia Abbruzzi	PRESENTE
dott.ssa Adriana F.L. Mazzarisi	ASSENTE
Ing. Andrea Ingrassia	ASSENTE
Ing. Giuseppe Cisternino	ASSENTE
Geom. Onofrio Simone	ASSENTE

La delegazione di parte sindacale costituita, *ai sensi dell'art. 10, comma 2 dello stesso CCNL dell'1.4.1999, e composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:*

FP-CGIL	ASSENTE
CISL-FP	ASSENTE
UIL-F.P.L.	Sig. Marino Domenico De Michele
DiCCAP	ASSENTE

La Rappresentanza Sindacale Unitaria composta da:

Sig. Lorenzo Filomeno	PRESENTE
Sig.ra Donata Notarangelo	PRESENTE
Sig.ra Marilena Mastronardi	PRESENTE
Sig. Vito Camicia	PRESENTE

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

Castellana Grotte per il triennio normativo 2013-2015 e per l'annualità economica 2013, composto da n. 35 (trentacinque) articoli numerati progressivamente e da due allegati (allegato "A" e allegato "B"), per un totale di complessive n. 30 (trenta) pagine.

La delegazione di parte pubblica

dott. Gerardo Gallicchio *firmato all'originale*

dott.ssa Maria Grazia Abbruzzi *firmato all'originale*

La delegazione di parte sindacale

UIL-F.P.L. Sig. Marino Domenico De Michele *firmato all'originale*

La Rappresentanza Sindacale Unitaria

Sig. Lorenzo Filomeno *firmato all'originale*

Sig.ra Donata Notarangelo *firmato all'originale*

Sig.ra Marilena Mastronardi *firmato all'originale*

Sig. Vito Camicia *firmato all'originale*



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2013-2015

Titolo I **DISPOSIZIONI GENERALI**

Premessa

l'art 65, commi 1, 2 e 4 del d.lgs 150/2009, obbliga gli Enti all'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore della norma;

l'art 5, comma 1, del d.lgs 141/2011, stabilisce che "L'art 65, commi 1, 2 e 4 del d.lgs 150/2009 si interpreta nel senso che l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi decentrati è necessario solo per i contratti vigenti alla data di entrata in vigore del citato decreto legislativo, 15 novembre 2009, mentre ai contratti sottoscritti successivamente si applicano immediatamente le disposizioni introdotte dal medesimo decreto";

l'art. 9, comma 1, del dl 78/2010 convertito con legge 122/2010 espressamente prevede che " per gli anni 2011,2012,2013, il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche ... non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, e dell'art. 8, comma 14, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo...";

l'applicazione dell'art 8, comma 14, della stessa norma comporta che "...per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012, 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici...";

l'art. 9, comma 2 bis, del d.l. n. 78/2010 prevede che "a decorrere dal primo gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art 1 comma 2, del d.lgs. n.165/2001 non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio";

Preso atto che per l'anno 2013 e seguenti è necessario procedere alla definizione dei criteri di utilizzo delle risorse decentrate avendo presente che l'ammontare delle risorse complessivamente stanziato per l'anno 2010 costituisce il limite massimo disponibile, come dettato dalla normativa sopra richiamata;

Viste la deliberazione della Corte dei conti Sezioni riunite n. 51/2011 e la Circolare della RGS n. 16/2012 che individuano alcuni compensi esclusi dal tetto



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

del 2010, come gli incrementi correlati alle attività di progettazione interna, i compensi dell'avvocatura interna, i compensi per le attività di censimento, le economie del fondo di anni precedenti, le sponsorizzazioni ottenute con la stipula di nuove convenzioni;

Preso atto che :

- 1) non rientrano nel campo di applicazione di cui all'art. 9 comma 2 bis gli incrementi del Fondo delle risorse decentrate per i risparmi ottenuti dalla realizzazione dei cosiddetti Piani di razionalizzazione di cui all'art 16 commi 4-6 del decreto legge 6 luglio 2011 n. 98 convertito con modificazioni dalla Legge del 15 luglio 2011, n. 111;
- 2) con l'entrata in vigore del d.lgs n.141/2011, si modificano le disposizioni di cui al d.lgs n.150/2009, all'accordo quadro confederale sugli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 e dei comparti di contrattazione del settore pubblico del 30/04/2009 che confermano due livelli di contrattazione (nazionale e aziendale o territoriale) e si dispone la durata triennale dei contratti per la parte economica e per quella normativa;
- 3) l'art 40 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., rimanda alla contrattazione collettiva la competenza a definire i livelli e la durata della contrattazione;

Ciò premesso tra le parti si conviene e stipula quanto segue in linea con i principi di cui al d.lgs n.150/2009 e ss.m.:

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

- La premessa è parte integrante e sostanziale del presente contratto.
- Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si richiama ai contratti nazionali e alle disposizioni normative di lavoro in vigore e si applica al personale dipendente del Comune di Castellana Grotte con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato esclusi i dirigenti.
- Il presente contratto non può contrastare i vincoli dei contratti collettivi nazionali o delle norme di legge in materia. Le clausole difformi sono nulle e non sono applicate. Le parti si impegnano, sin da ora, ad adeguare le presenti norme con gli accordi nazionali e le norme di legge innovative della presente disciplina.
- 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, può essere rinnovato, alla scadenza, tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

Le norme di legge e i contratti nazionali prevalgono, ove in contrasto con il presente contratto.

Art. 2

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti



COMUNE DI CASTELLANA GROTTTE

Provincia di Bari

costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10 comma 2 del CCNL 01.04.1999 sia firmato:

- a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
- b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL 22/01/2004.

Art. 3

Verifica dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che almeno ogni dodici mesi sia verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocato dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Le parti danno atto che:

“Le P.A. non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite tenendo conto degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime; nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da ciascuno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 5

Relazioni Sindacali

1. In applicazione del d.lgs n.165/2001, come modificato ed integrato dal d.lgs 150/2009 il sistema delle relazioni sindacali è disciplinato dalle disposizioni in materia previste dal medesimo d.lgs 165/2001 e dalla contrattazione collettiva nazionale.



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

2. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, 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 all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
3. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.
4. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
6. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro a mezzo posta elettronica.
7. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.
4. Resta comunque confermato quanto previsto dall'art. 40 comma 3-ter del D.Lgs. 165/2001.

Art. 7

Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione.



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro le materie indicate nell'art. 4 del CCNL 01.04.1999, con le integrazioni di cui all'art. 16 comma 1 del CCNL 31.03.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Fermi restando i principi di autonomia negoziale, le parti, nel rispetto dell'art. 4 comma 3 del CCNL 01.04.1999, riassumono libertà d'iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.
3. Restano riservate a concertazione le materie disciplinate dall'art. 6 del CCNL del 22.04.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.03.1999.
4. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6 comma 1 CCNL 22.01.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 5 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in due giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'Ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dalla delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 9

Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10 comma 2 CCNL del 01.04.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

2. L'informazione è preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
 - linee di organizzazione dei servizi;
 - innovazione tecnologica degli stessi;
 - processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata a tutti i componenti e dove individuato al suo coordinatore, il quale provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.
5. Relativamente alle OO.SS. titolari, l'informazione potrà essere effettuata anche a mezzo fax o posta elettronica.
6. L'amministrazione individuerà il responsabile dell'informazione e ne darà comunicazione alle OO.SS. ed alle RSU.
7. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 10 **Consultazione**

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, in particolare dall'art. 6 del decreto, nonché secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs n. 428 del 1990.

TITOLO III **ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI**

Art. 11 **Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 07.08.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 12 **Diritto di affissione**

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
3. L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali.

TITOLO IV **FORME DI PARTECIPAZIONE**

Art. 13 **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

1. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

2. Il comitato informa tempestivamente i lavoratori, le R.S.U. e le OO.SS della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
3. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo attuando il disposto dell'art. 8 CCNL 22.01.2004.

TITOLO V DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 14 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'amministrazione comunale si pone come obiettivo primario l'organizzazione e l'attuazione dei principi di sicurezza e salute dei luoghi di lavoro, secondo i criteri e i dettami stabiliti sia dalla norma tecnica pertinente che dalle nuove conoscenze in materia di sicurezza ed igiene del luogo di lavoro messe a disposizione dal progresso scientifico e tecnologico.
2. A tale scopo, l'organizzazione aziendale della sicurezza prevede la linea dei poteri attribuiti ai datori di lavoro, dirigenti, preposti che sono supportati, nelle decisioni tecniche e nei provvedimenti da assumere, dal servizio di prevenzione e protezione (SPP) e dal medico competente aziendale (MCA).
3. In accordo e con la collaborazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e del MCA, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni manutentive ed ausiliarie e alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano apparecchiature munite di videoterminali; in particolare il MCA provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria (PSS).
4. L'Amministrazione comunale si impegna, altresì, ad aggiornare, secondo necessità, il documento di valutazione dei rischi (DVR) delle varie sedi di lavoro aziendali ricomprendendo in tale valutazione e aggiornamento anche quello psico-sociale secondo i disposti del dlgs 81/08; la valutazione e l'aggiornamento dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza secondo quanto stabilito dal d.lgs 151/2001, nonché quelli connessi alla differenza di genere, all'età o alla provenienza da altri Paesi.
5. L'Amministrazione comunale si impegna a stanziare in bilancio le risorse finanziarie per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi e dalle valutazioni di cui al precedente comma sulla base di un programma pluriennale.



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

6. L'Amministrazione si impegna a coinvolgere, consultare informare e formare i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) in applicazione della normativa vigente e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione obbligatorio esteso a tutti i lavoratori in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 15

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente, per gli anni 2013 - 2014 - 2015 si impegna a destinare congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
 - La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
 - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
 - favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
 - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 81/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
4. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
 5. La presente previsione sarà attuata mediante la stesura di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

Art. 16

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che l'amministrazione si impegna a fornire adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro informativo in merito ai provvedimenti organizzativi in fase di adozione.

Art. 17

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. L'amministrazione si riserva di valutare, appena possibile, la piena attuazione al disposto dell'art. 17 CCNL del 22.01.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni, sia destinata a tali finalità.

Art. 18

Disciplina del lavoro straordinario

1. In applicazione dell'art. 14 commi 1, 2, 4 e 5 CCNL 01.04.1999, le parti prendono atto che per l'anno 2013 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 42.268,47.
2. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, del CCNL 1° aprile 1999, che prevede l'incremento delle risorse per il lavoro straordinario con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, per l'anno 2013



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

l'Amministrazione stabilisce di aggiungere, a tale cifra, un importo di € 10.000,00 destinato a compensare eventi straordinari ed imprevedibili per la sicurezza urbana.

3. Nel fondo sopracitato non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato, così come previsto dal comma 2 del sopracitato art. 14, in occasione di specifiche disposizioni di legge, di consultazioni elettorali, di eventi eccezionali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso articolo, le prestazioni rese con finanziamenti a carico degli altri Enti.
4. Sono altresì escluse le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 D.lgs. 285 del 1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, nonché al potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui all'art. 186, 186 bis e 187 C.d.S.
5. I Responsabili, in sede di Conferenza, si impegnano a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno, il budget dei vari Settori e a darne comunicazione alle rappresentanze sindacali, tenendo presente, nel ripartire, per il **60%** del numero dei dipendenti assegnati ai singoli Settori e per il **40%** in ordine alla complessità degli atti che si trattano.
6. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio.
7. Il limite di 180 ore previste dall'art. 14 comma 4° ex CCNL 1/4/99 è elevato fino a 250 ore per la sola unità dell'organico adibita a svolgere seguenti attività di diretta assistenza agli organi istituzionali:
 - Assistenza alla segreteria del Sindaco;

A domanda del dipendente il lavoro straordinario svolto potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore" nel caso la stessa sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

TITOLO VI DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

1. Le parti, prendono atto della costituzione del fondo di parte stabile e di parte variabile, destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività come definito nel presente contratto collettivo decentrato.
2. Convengono, inoltre, di ripartire il fondo per le risorse decentrate tra i diversi istituti in base alla normativa vigente e che ogni indennità di spettanza, come prevista e normata dal presente Contratto, viene erogata in modo proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Art. 19 Risorse per la contrattazione decentrata

1. Il fondo destinato alle politiche dello sviluppo delle risorse umane e della produttività è definito annualmente nel suo ammontare con determinazione



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

dirigenziale del Servizio Finanziario per la parte stabile e per la parte variabile, nei limiti della normativa vigente;

2. L'incremento delle risorse decentrate variabili di cui all'articolo 15 comma 2 CCNL 1/4/1999 è legato ad un effettivo miglioramento quali-quantitativo di specifici servizi individuati - secondo quanto previsto dal successivo comma 6 lett. A) – tra quelli previsti nel Piano della Performance.
3. L'incremento delle risorse decentrate variabili di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 1/4/1999 è legato all'introduzione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, al quale 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.
4. L'effettiva integrazione del Fondo di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 1/4/1999 è proporzionale all'effettivo livello di miglioramento raggiunto degli specifici servizi individuati - secondo quanto previsto dal successivo comma 6 lett. A) – tra quelli previsti nel Piano della Performance e valutato dall'OIV in relazione agli indicatori previsti nel Piano stesso.
5. L'effettiva integrazione del Fondo di cui all'art.15 comma 5 CCNL 1/4/1999 è collegata alla reale ed efficace attivazione del nuovo servizio individuato - secondo quanto previsto dal successivo comma 6 lett. B) – attestata a consuntivo dal dirigente di riferimento e validata dall'OIV.
6. Ogni anno, in occasione della predisposizione dello schema di bilancio di previsione, i responsabili di Servizio possono proporre alla Giunta Comunale previo parere favorevole motivato del Segretario Generale, ai sensi dell'art. 15 commi 2 e 5 del CCNL 1/4/1999:
 - a) progetti di miglioramento di specifici servizi o la realizzazione di progetti strategici inseriti nel Piano della Performance (art 15 comma 2). I progetti debbono contenere gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, il personale da coinvolgere, i tempi di realizzazione, la quantificazione delle risorse e i relativi criteri, nonché i sistemi di verifica a consuntivo. Detti progetti devono obbligatoriamente essere validati dai Responsabili competenti entro il mese di Aprile per l'anno di riferimento;
 - b) progetti di introduzione di nuovi servizi (art 15 comma 5) non previsti nel Piano della performance). I progetti debbono contenere gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, il personale da coinvolgere, i tempi di realizzazione, la quantificazione delle risorse e i relativi criteri, nonché i sistemi di verifica a consuntivo. Detti progetti saranno presentati dai Responsabili di Servizi entro il mese di Febbraio dell'anno di riferimento;

La Giunta comunale, se ritiene opportuno accogliere le proposte di cui al precedente comma 6, previa informativa alla RSU, inserisce nello schema di bilancio le relative risorse finanziarie e, successivamente all'avvenuta approvazione del bilancio di previsione da parte del Consiglio Comunale, nel PEG. I nuovi servizi vengono contestualmente inseriti nel Piano della Performance.

7. Le risorse di cui al precedente comma 6 sono erogate esclusivamente al personale coinvolto nei progetti in relazione all'apporto individuale fornito.



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

8. La previsione in bilancio delle risorse di cui ai commi precedenti e la loro successiva erogazione sono in ogni caso condizionate al rispetto degli equilibri di bilancio e dei limiti previsti dalle norme di legge vigenti.
9. Le risorse per gli incentivi non distribuite nel corso dell'anno, ad eccezione di quelle finanziate ai sensi dell'art. 15 commi 2 e 5, saranno riportate in aumento del fondo per l'anno successivo, ai sensi dell'art. 17 comma 5 del CCNL 1/4/1999.
10. Le parti danno atto che le somme non utilizzate l'anno precedente, non sono computate ai fini dell'applicazione dell'art. 9 comma 2 bis D.L. 78 del 2010 che dispone *"a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1 comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio"* in quanto di competenza dell'esercizio anno precedente.

Art. 20

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

1. L'indennità di disagio è destinata esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. L'indennità è diretta a remunerare specifiche modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Le modalità di effettuazione della prestazione devono concretamente differenziarsi da quella della generalità dei dipendenti e non devono caratterizzare in modo tipico le mansioni di un determinato profilo, dato che queste sono già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo. Per attività disagiata si intende una attività svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.
3. L'indennità di disagio non è cumulabile, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);
4. Le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:
 - l'attività del personale ausiliario. L'indennità è liquidata mensilmente.
5. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad un importo mensile lordo di:



COMUNE DI CASTELLANA GROTTTE

Provincia di Bari

	Attività professionale svolta	Importo
	Relazioni con il pubblico non di primo livello	€30,00

6. Tale importo è **corrisposto mensilmente** in relazione ai giorni di **effettiva presenza in servizio**, in proporzione ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento; lo stesso importo è **proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**. L'individuazione del personale interessato è rimessa ai Responsabili dei Servizi interessati con apposita determinazione da redigere annualmente. Si individuano per il personale ausiliario n. 1 unità.
7. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

Art. 21

Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno

1. Per l'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n. 6 del CCNL del 14.09.2000 in particolare:
- le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
 - i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - i turni notturni non possono essere superiori a otto nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - **turno diurno antimeridiano e pomeridiano** (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
 - **turno notturno o festivo**: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
 - **turno festivo notturno**: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
 - l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

FIGURA PROFESSIONALE ADIBITA A TURNO

Agenti di Polizia Locale

2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo **articolo 31** e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione **dell'art. 71 comma 1 del D.L 112/2008** come convertito nella **legge 133/2008** (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 22

Risorse destinate al pagamento delle indennità di rischio

1. L'indennità di rischio in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 è corrisposta:
 - a. solo al personale che presenta condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità).
 - b. è quantificata in complessive €30 mensili, art. 41 CCNL 22.01.2004
 - c. compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente;
2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 23

Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) non può essere superiore a sei periodi al mese per dipendente;
 - c) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - d) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato;
 - e) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

- f) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è, possibilmente, effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio, secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
 3. Per quanto non previsto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
 4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

FIGURA PROFESSIONALE IN REPERIBILITA'
Stato Civile: una unità (sabato, domenica, festivi infrasettimanali), dalle ore 8,00 alle ore 14,00 e una unità di personale ausiliario (nella giornata di sabato) dalle ore 8,00 alle ore 14,00 per attendere ai servizi connessi ai matrimoni civili (apertura, allestimento e chiusura dei Saloni Ricevimento)
Servizio di Polizia Locale: 12 ore giornaliere (dalle ore 20,00 alle ore 08,00) . La programmazione della reperibilità deve tener conto dei riposi.
Servizio Manutenzioni: personale ufficio: una unità (tecnico) da individuare.(sabato, domenica, festivi infrasettimanali dalle ore 8,00 alle ore 14,00).
Messi notificatori: sabato, domenica, festivi infrasettimanali, dalle ore 8,00 alle ore 14,00

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) posta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
- d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno utilizzati per eventuali progetti tesi a migliorare l'efficienza del servizio di vigilanza (P.M.).
7. Solo per l'anno 2013, in deroga per il solo caso in esame è riconosciuta la reperibilità nella misura di ore 18 per turno al personale di Polizia Municipale.
8. Dall'anno 2014 la somma, da determinarsi, pari alla differenza tra la reperibilità espletata su 12 anziché su 18 ore della Polizia Municipale, confluirà nel fondo di cui all'art. 19 del presente contratto. Tuttavia, il Comando di P.M. potrà proporre annualmente un progetto, articolato al di fuori dell'orario di lavoro, teso a: 1) potenziare la vigilanza in occasioni civili e/o religiose programmate nel territorio o, occasionalmente, all'esterno in rappresentanza; 2) collaborazione al V Servizio per contrastare l'abusivismo edilizio; 3) contrasto all'evasione tributi comunali.

Art. 24

Risorse destinate al pagamento delle indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 CCNL 14.09.2000 è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati.
2. L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.
3. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ed un massimo di € 1,55 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 CCNL 14.09.2000, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;
4. L'indennità viene determinata nella misura massima giornaliera di € 1,55 per l'economista.
5. L'indennità è assegnata dal Responsabile di riferimento con apposito atto. Il Responsabile, tenuto conto degli importi annui di cassa riferiti all'esercizio precedente, assegna le seguenti indennità:

scaglioni importi annui di cassa, riferiti all'anno precedente	Importo indennità giornaliera
Fino a € 10.000,00	€ 0,52
Fino a € 20.000,00	€ 1,29
Oltre a € 20.001,00	€ 1,55

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

Art. 25

Risorse destinate al pagamento delle indennità per orario notturno o festivo

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24 comma 5 CCNL 14.09.2000, è corrisposta solo al personale che svolge parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
 - in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata, possibilmente su base mensile;
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 26

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500,00.
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicino specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrino nel normale oggetto delle attività dei dipendenti sulla base della declaratoria professionale della contrattazione nazionale come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. Il compenso può essere corrisposto ai dipendenti delle categorie B, C, e D, non titolari di posizione organizzativa, entro gli importi massimi di cui ai successivi commi.
4. I destinatari dell'incentivo possono essere dipendenti delle categorie professionali B, C e D in possesso di almeno **un anno** di esperienza lavorativa nel medesimo profilo nell'ente; è attribuito con atto formale del responsabile del servizio competente per uno degli incarichi di seguito indicati.
5. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

6. Le parti convengono, in applicazione dei commi precedenti, di individuare gli incarichi ai quali attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

Cat.	Caratteristiche attività	Valore punteggio
D	Responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporto e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto. Le relazioni vengono intrattenute sia con utenti esterni sia interni oppure prevalentemente con soggetti eterogenei. I principali processi di lavoro presidiati dalla posizione insistono su più aree. Il contributo della posizione ha rilevanza fondamentale nell'ambito dei processi organizzativi.	Da 1 a 10
		Da 1 a 10
		Da 1 a 10
		Da 1 a 10
C	Responsabilità istruttorie relative a procedimenti complessi e gestione di rapporti e relazioni con interlocutori interni ed esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto. Le relazioni vengono sviluppate prevalentemente con utenti interni o con una tipologia omogenea di utenti esterni e le domande degli interlocutori sono variabili. I principali lavori presidiati dalla posizione insistono su una sola area; oppure la posizione presidia un solo processo che insiste su più aree. La posizione integra, nell'ambito del processo/processi, attività diverse per natura e prodotti.	Da 1 a 10
		Da 1 a 10
		Da 1 a 10
		Da 1 a 10
B	Responsabilità istruttorie relative a procedimenti di complessità media e gestione di rapporti e relazioni con interlocutori interni ed esterni, di natura informativa. Le relazioni vengono sviluppate prevalentemente con utenti interni o con una tipologia omogenea di utenti esterni e le loro domande sono stabili. La posizione presidia un solo processo che insiste su di una sola area. Il contributo della posizione ha rilevanza sull'integrazione di attività omogenee o nell'ambito dell'esecuzione di attività specifiche del processo/processi.	Da 1 a 10
		Da 1 a 10
		Da 1 a 10
		Da 1 a 10

In base al punteggio ottenuto, è riconosciuta la seguente indennità annua per 12 mensilità:

Cat. D

da 38 a 40	€ 2.500,00
da 30 a 37	€ 2.300,00
da 25 a 29	€ 2.000,00



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

Cat. C

da 38 a 40	€ 2.000,00
da 30 a 37	€ 1.800,00
da 25 a 29	€ 1.600,00

Cat. B

da 38 a 40	€ 1.800,00
da 30 a 37	€ 1.600,00
da 25 a 29	€ 1.400,00

All'attività di staff considerata di particolare rilievo per l'organizzazione dell'ente (una unità segreteria Sindaco), viene assegnata l'indennità annua pari ad € 2.500,00, al pari dell'indennità massima prevista per le Categorie "D".

Art. 27

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per i dipendenti cui sono attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17 **comma 2 lett. i)** del CCNL 01.04.1999 integrato dall'art. 36 CCNL 22.01.2004, è prevista una indennità di € 300,00 annui, **non** cumulabile con quella di cui all'articolo precedente.
2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella:

DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ, COMPITI E FUNZIONI
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe
b) Ufficiale elettorale
c) Responsabile di tributi
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico
e) Formatore professionale
f) Responsabile di archivi informatici
g) Messi notificatori con funzione aggiuntiva di Ufficiale Giudiziario.
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile

3. Ad ogni dipendente può essere attribuita una sola indennità per specifiche responsabilità;
4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
5. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

6. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (Testo Unico sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 28

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 31 luglio 2009; con l'art. 34, comma 5 del 22.01.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico.

Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto può essere attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza, con motivato atto dirigenziale del Responsabile del Servizio Personale, ed in presenza di disponibilità economica;

1. Il requisito per partecipare alla selezione è l'anzianità di servizio di trentasei (36) mesi nella posizione economica maturata al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione.
2. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è valido anche nel caso in cui tale anzianità sia acquisita, anche parzialmente, in altro Ente del comparto Regioni ed Enti Locali;
3. Per i neo-assunti il periodo necessario per partecipare alla progressione economica orizzontale è stabilito in almeno trentasei (36) mesi di effettivo servizio;
4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che conseguono il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione individuale, (allegato "A") nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite nel presente contratto.



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

5. La valutazione individuale tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente unitamente al punteggio relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le sole valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato.
6. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari all'80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio.
7. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
8. Le progressioni avranno decorrenza giuridica ed economica (quando consentita) con decorrenza da definire in base alle disponibilità del fondo e all'anno di riferimento. Eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17 comma 5 del CCNL 01.04.1999, al fondo salario accessorio dell'anno successivo dandone la precedenza all'utilizzo per la progressione orizzontale.
9. Le parti prendono atto che l'Istituto della progressione economica orizzontale, in considerazione dell'art. 9 comma 21 del DL n. 78/2010 convertito in legge n.122/2010 per il triennio 2011/2013 non si applica; inoltre non sarà applicata neppure per l'anno 2014, fatte salve ulteriori proroghe per l'anno 2015 e, pertanto, non sono assegnate risorse.

Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:

- per ogni tipologia di passaggio i dipendenti sono informati con avviso pubblico interno, nel quale si indicano i criteri di valutazione, la data entro la quale deve essere presentata la domanda e la documentazione necessaria.
- l'esame della documentazione sarà effettuato possibilmente entro i trenta giorni successivi alla presentazione, da una commissione composta da:
 - per le valutazioni delle Categorie "A", "B", "C", dai Responsabili di Servizio;
 - per le valutazioni della Categoria "D" sentito il parere del Responsabile del Servizio, dal Segretario Generale.
- le graduatorie saranno rese pubbliche con affissione all'Albo Pretorio on line e trasmissione alle OO.SS. ed alle R.S.U.;
- ogni dipendente potrà prendere visione della documentazione relativa alla procedura interessata;
- è stabilito in giorni venti, decorrenza il giorno di pubblicazione all'albo on line comunale della graduatoria per la P.E.O., il termine entro cui il dipendente interessato può presentare ricorso interno al Segretario Generale (fatte salve altre procedure di contenzioso);
- Il Segretario Generale istruisce la pratica, verifica la fondatezza del ricorso ed entro quindici giorni si esprime in forma scritta, per conoscenza al Sindaco, confermando in tutto, o in parte la valutazione del Responsabile, o rettificando sostanzialmente la valutazione errata, in base alla documentazione probatoria acquisita agli atti
- è prodotta informativa successiva alle OO.SS. territoriali ed alla R.S.U.



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

La progressione economica all'interno di ogni categoria avverrà per selezione a cadenza triennale, nei limiti delle risorse economiche che saranno all'uopo destinate in sede di accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse in delegazione trattante. Tale accordo provvederà, altresì, a suddividere le risorse per categoria e/o posizione economica.

Alle selezioni parteciperà tutto il personale in servizio a tempo indeterminato.

L'inquadramento del personale nella nuova posizione economica acquisita a seguito della selezione avverrà con decorrenza da definire in base alle disponibilità del fondo e all'anno di riferimento.

Le graduatorie saranno uniche per ogni categoria.

Art. 29

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art. 2 comma 3 del D.Lgs 165/2001 dispone che: *“L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale”*. E' quindi necessario che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15 comma 1 lett. K del CCNL 01.04.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.

1. Di conseguenza, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che :
- 2.

le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del D. Lgs. 163/2006 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche)

le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59 del D.Lgs. 446/1997 (accertamenti ICI)

le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT

Art. 208 C.D.S. Comma 5 bis D.lgs. 30 aprile 1992 n. 285 e successive modifiche (estensione servizi vigilanza)

vanno quantificate in dettaglio, devono transitare dal fondo accessorio del personale, per consentire anche la valutazione all'Amministrazione, ed infine



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

- sono attribuite ai destinatari con determinazione del Responsabile del Servizio motivata dal raggiungimento obiettivi;
3. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17 comma 5 del CCNL dell' 01.04.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono economie di bilancio.
 4. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio.

Art. 30 Premio di efficienza

1. Il Premio di efficienza, di cui all'art. 27 del D. Lgs. 150/2009, è costituito dal **25%** dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente ed è destinato, nella misura di due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto, mentre la parte residua è destinata ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione decentrata, finalizzate alla performance individuale.
2. Per l'attuazione del precedente comma, le parti definiscono i seguenti criteri generali:
 - il Responsabile di servizio, propone all'Ente la realizzazione di uno specifico progetto;
 - il progetto descrive l'intervento che darà luogo al risparmio;
 - il progetto quantifica l'entità del risparmio;
 - il progetto individua i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale;
 - il responsabile di Servizio effettuerà la valutazione del risultato raggiunto e dell'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione di performance e deve essere validato dall'N.I.V. (Nucleo integrato di valutazione);
 - dopo la validazione sarà possibile liquidare i singoli compensi al personale coinvolto in coerenza con la valutazione con determinazione del responsabile;
3. Fermo restando il rispetto dei vincoli dettati dalla norma finanziaria di contenimento della spesa pubblica , D.L. 78/2010, in applicazione dell'art. 27 d.lgs. 150 / 2010, che cita :
 - a) *Fermo restando quanto disposto dall'art. 61 del decreto legge 25 giugno 2008, n° 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n° 133, e dall'art. 2 commi 33 e 34, della Legge 22 dicembre, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivati da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.*



COMUNE DI CASTELLANA GROTTTE

Provincia di Bari

- b) *Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione della Performance, validati dall'Organismo di valutazione di cui all'art. 14 e verificati dal Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.*
- c) *Le risorse di cui al comma 1 per le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio Sanitario Nazionale, e i relativi enti dipendenti, nonché per gli enti locali possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di performance e validati dal proprio organismo di valutazione.*

A titolo esemplificativo si possono valutare le seguenti situazioni:

- mancata sostituzione di personale in maternità, congedo o aspettativa con conseguente riorganizzazione del Settore di appartenenza e rideterminazione dei carichi di lavoro
- reinternalizzazione di servizi senza l'assunzione di personale
- risparmi sui costi di gestione.

-

Art. 31

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo VI
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate secondo i seguenti criteri:

Per evitare situazioni di ingiustificato vantaggio dei dipendenti operanti presso determinati servizi che beneficiano di specifiche disposizioni di legge (si richiama il precedente articolo 29) si definisce il seguente rapporto quantitativo tra compensi di produttività ed ammontare di altri trattamenti economici accessori:

- sino a 1.000,00 euro: 20% di riduzione del compenso previsto per la performance individuale;
- da 1.001,00 a 2.000,00 euro: 30% di riduzione del compenso previsto per la performance individuale;
- da 2.001,00 a 3.000,00 euro: 40% di riduzione del compenso previsto per la performance individuale;
- oltre i 3.000,00: 50% di riduzione del compenso previsto per la performance individuale.

Le parti concordano di demandare al N.I.V. del Comune di Castellana Grotte, in sede di definizione della performance organizzativa, di definire in dettaglio la performance individuale del personale dipendente , nel rispetto dei parametri previsti dalla normativa.



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

In applicazione dell'art. 5 del D.lgs n.150/2009, norma di principio per gli Enti Locali, le parti concordano che gli obiettivi saranno :

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili

Ogni dipendente deve conoscere gli obiettivi sui quali verrà valutato i quali devono essere realizzabili, misurabili e corrispondenti alle attività svolte e i criteri di misurazione adottati con la previsione di momenti di verifica intermedi e l'introduzione dei necessari correttivi.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo Integrato di valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'Ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18 comma 1 del CCNL 01.04.1999, come modificato dal CCNL del 22.01.2004.

Per l'anno 2013, si procede ad erogare le risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei Servizi con le modalità di calcolo di cui al precedente CDI, tenendo però conto delle riduzioni percentuali previste al comma 2 del presente articolo.

A seguito della valutazione definitiva, il dipendente, ove ritenga la valutazione espressa non coerente con l'effettivo comportamento professionale prestato, potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale.

L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo possibilmente entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di valutazione.

Al personale cessato dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo è corrisposta in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati.

Art. 32
Istituto Banca Ore



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

1. Le parti concordano di istituire la banca delle ore. Su richiesta del dipendente, tutte le ore straordinarie debitamente autorizzate possono confluire nella banca delle ore, fino ad un massimo di 80 (ottanta).
2. Il dipendente compila il modulo di autorizzazione per effettuare le ore straordinarie, vistato dal responsabile indicando se intende ottenere il pagamento, il recupero ovvero l'inserimento nella banca delle ore.

In nessun caso si potrà superare il limite a persona, di **180** ore straordinarie annuali.

La somma delle ore straordinarie richieste in pagamento non potrà eccedere quella prevista nel CCDI.

Ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14/09/2000, le maggiorazioni sono retribuite possibilmente nello stipendio del mese successivo.

I dipendenti con credito orario devono chiedere il recupero delle ore in qualsiasi momento, in modo frazionato oppure anche a giornate intere, entro l'anno di riferimento.

3. Il responsabile del settore autorizza il recupero.

Se il responsabile non intende autorizzare il recupero dovrà motivare con atto scritto.

Ove per motivi organizzativi, il dipendente non possa effettuare il recupero delle ore accumulate nell'anno precedente, queste possono essere riportate al semestre dell'anno successivo.

4. In sede di contrattazione decentrata il fondo per lo straordinario prevede la quota relativa alle maggiorazioni orarie previste dall'art. 38 bis comma 6.

Eventuali ore straordinarie effettuate per consultazioni elettorali o referendarie o citate nell'art. 39 comma 1 del CCNL 14/09/2000 non concorrono ai limiti del fondo dell'art.14 CCNL 01/04/99 e devono essere giustificate dal responsabile di Servizio con lettera da inviarsi alla giunta, al segretario generale e alla RSU.

5. Le parti si incontrano almeno una volta all'anno per confrontarsi sull'andamento della banca delle ore e sull'utilizzo delle straordinarie.

Art. 33 Buono Mensa

1. Il valore del buono pasto ammonta a € **5,29** dall'01/01/2009 come da deliberazione di Giunta Comunale n. 275 del 24 dicembre 2008.

2. Per l'anno 2013 non è possibile aumentarne il valore in relazione a quanto disposto dalla circolare del Ministero dell'Economia e Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato- Prot. 0035819 del 15/04/2011 che fornisce chiarimenti in ordine all'applicazione dell'art. 9 comma 21 del D.L. n.78 del 31/05/2010. L'Amministrazione si riserva di valutare l'adeguamento del valore del buono pasto a partire dall'1.1.2015.

TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI

Art. 34 Personale in distacco sindacale



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.01.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 CCNQ del 07.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 26 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 05.10.2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.
2. Per dare concreta attuazione alla presente disposizione la valutazione della prestazione individuale del dipendente in distacco sindacale presa in considerazione è quella media della categoria (e/o posizione di accesso) di appartenenza sia per la progressione orizzontale che per l'erogazione delle risorse relative alla produttività.
Ai fini della progressione orizzontale la valutazione della prestazione individuale ai sensi del precedente art. 28 è quella media della categoria e/o posizione di accesso degli ultimi tre anni se il dipendente, nel periodo in parola, è risultato in via continuativa in distacco sindacale, altrimenti vengono prese in considerazione, per i periodi di servizio effettivamente prestati, le relative valutazioni individuali.
3. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 07.08.1998 e dell'art. 1-*bis* del D.L. 559/96, convertito nella legge 5/97.

<p style="text-align: center;">Art. 35 Disposizione finale</p>
--

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I. in relazione agli istituti disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente CDI entra in vigore dalla data di sottoscrizione delle parti ed è efficace dal 01.01.2013



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

ALLEGATO A

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO _____

___ Settore ___ Ufficio _____

DIPENDENTE _____

Parametro	Giudizio sintetico	Punteggio attribuito
Adattabilità delle prestazioni lavorative alle peculiari esigenze degli obiettivi: il parametro misura in particolare la precisione e la qualità delle prestazioni svolte relativamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati. (punteggio da attribuire: da 1 a 15)		
Disponibilità all'elasticità funzionale: il parametro verifica la capacità di adattamento a fornire prestazioni non rigidamente predefinite per il profilo professionale posseduto senza per altro superare i limiti della complessità di prestazioni esigibili per ogni categoria funzionale. (punteggio da attribuire: da 1 a 20)		
Disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo: il parametro misura la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione. (punteggio da attribuire: da 1 a 15)		
Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi: il parametro verifica l'effettivo apporto alla realizzazione degli obiettivi con particolare riferimento alla capacità di introdurre arricchimenti rispetto all'espletamento dei compiti assegnati ed ai risultati da conseguire nell'ambito degli obiettivi. (punteggio da attribuire: da 1 a 20)		
Disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi: il parametro misura la disponibilità a fornire prestazioni a carattere continuativo per le particolari esigenze connesse all'attuazione degli obiettivi. (punteggio da attribuire: da 1 a 15)		
Disponibilità all'arricchimento professionale: il parametro misura la disponibilità all'arricchimento professionale, espletato anche oltre l'orario di lavoro, funzionale all'attuazione degli obiettivi. (punteggio da attribuire: da 1 a 15)		
	Totale punteggio attribuito	

Data _____
il redattore _____

per presa visione e ricezione copia:
il dipendente interessato _____



COMUNE DI CASTELLANA GROTTA

Provincia di Bari

ALLEGATO B

N.	ISTITUTI CONTRATTUALI	IMPORTI
1	Art. 17, comma 2, lett. B) Fondo per Progressioni orizzontali	114.000,00
	Posizioni economiche in progressione anno 2013	-
2	Art. 17, comma 2, lett. C) Fondo per corrispondere la retribuzione di Posizione e risultato (negli enti con i dirigenti) (ivi compreso lo 0,20% del monte salari 2001 destinato al finanziamento delle forme di trattamento accessorio delle elevate responsabilità)	-
3	Art. 33 CCNL 22/1/2004 - Indennità di comparto	28.500,00
	TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	142.500,00

LA UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE CON CARATTERISTICHE DI EVENTUALITA' E VARIABILITA' RISULTA COSI' DEFINITA:

N.	ISTITUTI CONTRATTUALI	IMPORTI
1	Art. 17, comma 2, lett. A) ed h) - Compensi destinati Produttività e il miglioramento dei servizi	52.636,55
2	Art. 17, comma 2, lett. D) - secondo specifiche discipline:	
	Art. 22 CCNL 14/9/2000 - Turnazione	33.500,00
	Art. 23 CCNL 14/9/2000 - Reperibilità	18.000,00
	Art. 36 CCNL 14/9/2000 - Maneggio valori	350,00
	Art. 24, comma 5, CCNL 14/9/2000 - Maggiorazioni retribuzione oraria	1.800,00
	Art. 24, comma 1, CCNL 14/9/2000 - Attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo	-
3	Art. 17, comma 2, lett. E) - Compensi per attività particolarmente disagiate, categorie A, B e C	360,00
4	Art. 17, comma 2, lett. f) - Compensi per specifiche responsabilità Categoria D non incaricate di Posizione Organizzativa, Categoria B e Categoria C	65.500,00
5	Art. 17, comma 2, lett. g) - Incentivazione per specifiche disposizioni di legge	-
6	Art. 17, comma 2, lett. i) - Compensi per specifiche responsabilità	300,00
7	Art. 15, comma 1, lett. K CCNL 1.4.99, art. 4, comma 3 a art. 14, comma 5, CCNL 5.10.2001 (di cui € 30.785,33 risorse sterizzabili ai sensi del parere Corte dei Conti Sezioni Riunite n. 51 /2011 e MEF Circolare n. 16/2012)	61.321,69
	TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI	233.768,24
	TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	142.500,00
	TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI	233.768,24
	TOTALE UTILIZZO	376.268,24

NOTA:

Ove si verificassero economie rivenienti dal pagamento complessivo del presente accordo, le stesse si intendono qui aggiunte alla somma prevista per la voce di cui all'art. 17, comma 2, lett. A) ed h)

* dove non diversamente indicato, il riferimento è al CNL 1.4.1999