



Città di Canneto sull'Oglio

Provincia di Mantova

AREA BILANCIO, CONTABILITA' E PERSONALE
Ufficio Personale

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO GIURIDICO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2016 – 2018

Il giorno 27 dicembre 2016 alle ore 13,30 presso la residenza municipale del Comune di Canneto sull'Oglio ha avuto luogo l'incontro tra:

- la **DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**, costituita con Deliberazione di Giunta Comunale n. 43 in data 30/03/2006, in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 5, comma 2, e all'art. 10, comma 1, del CCNL 01/04/1999 come segue:

Presidente: Dott.ssa Sabina Candela - Segretario comunale

- la **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**, in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 01/04/1999 rappresentata:

- dalla R.S.U. eletta in data 17/03/2015 in conformità con l'accordo collettivo quadro del 07/08/1998 e s.m.i. per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale:

Sig. Daniele Somenzi
Sig.ra Anna Maria Pugliese
Sig. Emiliano Castellucchio

- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL relativo al quadriennio normativo 2006-2009 sottoscritto in data 11/04/2008, regolarmente invitati alla trattativa:

Sig. Umberto Chiricone - FP CGIL
Sig.ra Elena Giusti - FP CGIL
Sig.ra Cesira Chittolini - CISL FP
Sig.ra Paola Biacca - UIL FPL
Sig.ra Daniela Busseni - UIL FPL
Sig. Alessandro Mattanza - DICCAP (Snalcc-Fenal-Sulpim) per il solo personale di Polizia Locale

Al termine dell'incontro, si conviene e si stipula quanto segue:

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 e le disposizioni recate dalle norme di legge nonché le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. La delegazione trattante di parte pubblica segue le direttive formulate dalla Giunta Comunale nel rispetto delle strategie definite annualmente dall'Amministrazione.



Città di Canneto sull'Oglio

Provincia di Mantova

AREA BILANCIO, CONTABILITA' E PERSONALE
Ufficio Personale

3. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto dalle parti è immediatamente efficace quando, a seguito di convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2, del CCNL 01/04/1999, sia firmato:
 - per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata,
 - dal Presidente della delegazione di parte pubblica.
4. L'eventuale mancata sottoscrizione da parte dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).
2. **Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione e FINO AL 31/12/2018.**
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 unitaria, 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, salvo casi di estrema urgenza.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, 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, in tal 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 10 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



Città di Canneto sull'Oglio

Provincia di Mantova

AREA BILANCIO, CONTABILITA' E PERSONALE
Ufficio Personale

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 e alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Nel triennio di riferimento 2016- 2018 la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente e tenuto conto di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.

Le **risorse variabili annuali** di cui all'**art. 15, comma 2**, del CCNL 01/04/1999 (confermate nell'ambito dell'**art. 31, comma 3**, del 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'eventuale quota disponibile derivante dall'applicazione dell'**art. 15, comma 2**, non utilizzata, può essere destinata al finanziamento di progetti speciali di produttività o alla produttività generale.

3. Il finanziamento di tali risorse variabili avviene a seguito di certificazione positiva da parte del Nucleo di Valutazione.
4. Le **risorse variabili** aggiuntive di cui all'**art. 15, comma 5**, del CCNL 01/04/1999 riferite all'attivazione di nuovi servizi o per implementare 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, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità, verificabilità e raggiungibilità;
- b) incentivazione della prestazione del 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 in fase programmatica ed erogate a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di prestazione realizzato;
- f) in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e dei risultati predetti, l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo, non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economie di bilancio per l'Ente.



Città di Canneto sull'Oglio

Provincia di Mantova

AREA BILANCIO, CONTABILITÀ E PERSONALE
Ufficio Personale

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i PREMI ANNUALI INDIVIDUALI E/O COLLETTIVI da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della prestazione individuale e/o collettiva;
 - b) le PROGRESSIONI ECONOMICHE, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali vigenti, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri del sistema di misurazione e valutazione della performance di seguito indicati;
 - c) la RETRIBUZIONE DI RISULTATO per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il Sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - 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. n. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V);

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, per la costituzione del "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 e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto dalle norme, dal CCNL e dal presente CCDI, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, concorsualità ed effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
 - b) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente e dell'intera Area, 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;
 - c) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione e pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e collettivi e/o progetti specifici e/o strategici, in



Città di Canneto sull'Oglio

Provincia di Mantova

AREA BILANCIO, CONTABILITA' E PERSONALE
Ufficio Personale

- logica di partecipazione e condivisione;
- predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controllo e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva;
 - esame dei giudizi in contraddittorio così come di seguito specificato;
- 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;
- e) la performance collettiva è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
- raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni Area derivante dal grado di raggiungimento degli obiettivi attribuito in misura uguale a tutti i dipendenti afferenti la singola area nella percentuale prevista nel comma successivo.
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

La quota destinata a compensare la produttività (art. 17, comma 2 - lettera a), del CCNL 01/04/1999 sarà ripartita tra il personale destinatario sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione performance individuale: attraverso le schede di valutazione compilate dai rispettivi Responsabili di Servizio per un valore pari al **30%** dell'ammontare complessivo delle risorse;
- valutazione della performance collettiva: al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati ad ogni Area derivanti dal PEG, si provvederà alla corresponsione del premio in base alla percentuale di raggiungimento, per un valore pari al **70%** dell'ammontare complessivo delle risorse;
- costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di produttività, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno come sotto specificato;
- il compenso medesimo dovrà altresì essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno e precisamente:
 - per una presenza in servizio di soli 3 mesi in un anno spetta il 25% della produttività,
 - per una presenza in servizio di soli 6 mesi in un anno spetta il 50% della produttività,
 - per una presenza in servizio di soli 9 mesi in un anno spetta il 75% della produttività,
 - per una presenza in servizio oltre i 9 mesi in un anno spetta il 100% della produttività.

Il parametro c) entrerà in vigore dall' 01/01/2017.

Si considerano presenza in servizio l'astensione obbligatoria per maternità, l'infortunio, i permessi di legge e da contratto, le ferie e i ricoveri ospedalieri.

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

La quota di produttività individuale dovrà inoltre essere rapportata in caso di prestazioni ad orario ridotto (alla percentuale di part-time).



Città di Canneto sull'Oglio

Provincia di Mantova

AREA BILANCIO, CONTABILITÀ E PERSONALE
Ufficio Personale

PROCEDURE PER ESAME DEI GIUDIZI IN CONTRADDITTORIO

1. Per quanto concerne le garanzie di una equa valutazione queste si ottengono nella misura in cui si sviluppa in modo corretto l'intero processo valutativo, a partire dal momento iniziale di comunicazione della scheda ai valutati, allo sviluppo dei colloqui intermedi e ad un corretto colloquio finale, così come definito nell'art.7, comma 2, lett. c) del presente accordo.
2. Tutto ciò considerato, al fine di garantire ogni supporto utile per una valutazione più corretta ed equa possibile si ritiene che, qualora il dipendente ravvisi che il processo valutativo non sia stato svolto in modo corretto rispetto al processo valutativo sopra esposto o abbia forti carenze di motivazione, si possa fare ricorso al Comitato di Ente (Segretario e Responsabili degli Uffici e dei Servizi per gli enti senza dirigenza, Segretario e Conferenza dei dirigenti negli altri enti).
3. Il ricorso è presentato entro 10 giorni dall'avvenuta conoscenza dei risultati della valutazione ed il Comitato è tenuto a fornire risposta motivata per iscritto entro i successivi 20 giorni.
4. Il Comitato dovrà verificare specificatamente che:
 - il valutatore sia il soggetto giusto, ovvero colui che per un congruo periodo di tempo sia stato il diretto superiore del valutato;
 - siano stati effettuati tutti i passaggi previsti dalla procedura di cui all'art. 7, comma 2, lett. c), in particolare i colloqui di valutazione o comunque forme di corretta comunicazione ai valutati circa le modalità di valutazione, prima, durante e dopo il periodo valutativo;
 - siano documentate nell'ambito della scheda e del colloquio di valutazione (nel riquadro chiamato "osservazioni del valutatore") le principali motivazioni che giustificano la valutazione finale.
5. Sull'intero processo di valutazione è esercitata un'attività di vigilanza da parte del Nucleo di Valutazione.
6. Qualora il Nucleo di Valutazione riscontri che il valutatore non abbia operato con la dovuta cura nell'attività valutativa o abbia avuto comportamenti anomali rispetto ai colleghi (fra i quali un numero elevato di ricorsi o valutazioni eccessivamente appiattite e/o standardizzate sui punteggi alti o sui punteggi bassi) potrà tenere conto di detti comportamenti nella valutazione del valutatore medesimo.
7. Qualora il percorso previsto dal sistema di valutazione non venga rispettato dal Valutatore, il dipendente potrà segnalarlo al Nucleo di Valutazione che ne terrà conto in sede di valutazione del Dirigente/Responsabile. Nel caso di mancata valutazione nei termini previsti il Nucleo di Valutazione interviene sul Dirigente/Responsabile il quale se non provvede entro i successivi 10 gg. sarà affiancato nelle attività valutative dal Direttore generale o Segretario. In tal caso la valutazione operata nei confronti del Dirigente/Responsabile subirà un abbattimento non inferiore al 10%.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dalle norme dei CCNL vigenti.
2. **REQUISITI RICHIESTI:** per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario che il dipendente possieda, **alla data del primo giorno del mese dell'avvio della procedura selettiva, i seguenti requisiti:**
 - aver maturato, entro la data precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima presso l'Ente o comunque nella Pubblica Amministrazione nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi, secondo quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 11/04/2008;



Città di Canneto sull'Oglio

Provincia di Mantova

AREA BILANCIO, CONTABILITA' E PERSONALE
Ufficio Personale

- aver riportato nella scheda di valutazione individuale un punteggio almeno sufficiente;
 - assenza di procedimento disciplinare che abbia visto l'irrogazione della sanzione della sospensione dal servizio.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il **dipendente assunto tramite mobilità** può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo aver maturato 36 mesi di servizio presso l'Ente o comunque nella Pubblica Amministrazione, nonché un punteggio sufficiente nella scheda di valutazione individuale e l'assenza di procedimento disciplinare che abbia visto l'irrogazione della sanzione della sospensione dal servizio.
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'Ente, qualora vi sia ancora parità di punteggio il dipendente con maggiore anzianità anagrafica.
5. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata, viene stabilito l'ammontare delle risorse destinate alla progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
6. Il **valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto al dipendente dal primo giorno del mese successivo a quello del riconoscimento.**
7. **CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE:** ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali, sono stati adottati i sotto indicati criteri, anche in conformità a quanto previsto dalle norme vigenti, ed in particolare sono adottate le seguenti schede:

SCHEDA RICONOSCIMENTO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI CAT. D - POSIZIONI ORGANIZZATIVE

CRITERI	PUNTI Max	VALUTAZIONE	Note eventuali
1) ESPERIENZA PROFESSIONALE: <i>Anzianità di servizio nell' Ente e/o nella Pubblica Amministrazione</i>	20		
2) VALUTAZIONE: <i>ottenuta ai fini della performance (da scheda di valutazione anno precedente)</i>	50		
3) TEMPORALITA': <i>numero di anni dall'ultima progressione usufruita</i>	20		
4) ASSENZA DI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI <i>negli ultimi 2 anni (superiore al richiamo verbale)</i>	10		
TOTALE	100		

PONDERAZIONE GRADUAZIONE DEI CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTI:

1) **ANZIANITA' DI SERVIZIO NELL'ENTE:**

- (Da zero a 5 anni 0 punti)
- (Da 6 a 12 anni 5 punti)
- (Da 13 a 20 anni 10 punti)
- (Da 21 a 29 anni 15 punti)
- (Da 30anni e oltre 20 punti)

[Handwritten signatures and initials on the right margin]



Città di Canneto sull'Oglio

Provincia di Mantova

AREA BILANCIO, CONTABILITA' E PERSONALE
Ufficio Personale

2) VALUTAZIONE:

- (Da 60 a 70 10 punti)
- (Da 71 a 80 15 punti)
- (Da 81 a 85 20 punti)
- (Da 86 a 90 30 punti)
- (Da 91 a 95 40 punti)
- (Da 96 in su 50 punti)

3) TEMPORALITA': n° anni da ultima progressione

- (Da più di 10 anni 20 punti)
- (Da 7 anni a 10 anni 10 punti)
- (Da 3 anni a 6 anni 5 punti)
- (Meno di 3 anni 0 punti)

SCHEDA RICONOSCIMENTO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI CAT. B - C - D

CRITERI	PUNTI Max	VALUTAZIONE	Note eventuali
1) ESPERIENZA PROFESSIONALE: <i>Anzianità di servizio nell' Ente e/o nella Pubblica Amministrazione</i>	35		
2) VALUTAZIONE: <i>ottenuta ai fini della performance (da scheda di valutazione anno precedente)</i>	35		
3) TEMPORALITA': <i>numero di anni dall'ultima progressione usufruita</i>	20		
4) ASSENZA DI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI <i>negli ultimi 2 anni (superiore al richiamo verbale)</i>	10		
TOTALE	100		

PONDERAZIONE GRADUAZIONE DEI CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTI:

1) ANZIANITA' DI SERVIZIO NELL'ENTE:

- (Da zero a 5 anni 5 punti)
- (Da 6 a 10 anni 10 punti)
- (Da 11 a 15 anni 15 punti)
- (Da 16 a 20 anni 20 punti)
- (Da 21 a 25 anni 25 punti)
- (Da 26 anni e oltre 35 punti)



Città di Canneto sull'Oglio

Provincia di Mantova

AREA BILANCIO, CONTABILITA' E PERSONALE
Ufficio Personale

2) VALUTAZIONE:

- (Da 60 a 70) 5 punti
- (Da 71 a 80) 10 punti
- (Da 81 a 85) 15 punti
- (Da 86 a 90) 20 punti
- (Da 91 a 95) 30 punti
- (Da 96 in su) 35 punti

3) TEMPORALITA': n° anni da ultima progressione

- (Da più di 10 anni) 20 punti
- (Da 7 anni a 10 anni) 10 punti
- (Da 3 anni a 6 anni) 5 punti
- (Meno di 3 anni) 0 punti

8. ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE (BUDGET):

- risorse necessarie per la progressione economica orizzontale degli aventi diritto;
- calcolo percentuale in base alle risorse assegnate in sede di contrattazione, rispetto al punto a);
- la somma assegnata viene suddivisa per il numero totale degli aventi diritto;
- si moltiplica l'importo ottenuto per il numero degli aventi diritto per ogni categoria (B,C,D) in modo da individuare il budget assegnato per ogni categoria;
- qualora il **budget attribuito ad una categoria non sia sufficiente per assegnare una P.E.O.**, la somma corrispondente non viene spesa ma tenuta a disposizione sull'anno successivo per la medesima categoria.

Esempio: aventi diritto n. 21

- Cat. D: 5 - Cat. C: 12 - Cat. B: 4

- Costo annuo per aventi diritto € 16.450,48 (€ 7.995,03 Cat. D - € 7.102,96 Cat. C - € 1.352,49 Cat. B)

- Risorse assegnate € 5.017,40 pari al 30,50% della somma totale

€ 5.017,40 / 21 = € 238,92

€ 238,92 x 5 = € 1.194,62 Cat. D

€ 238,92 x 12 = € 2.867,09 Cat. C

€ 238,92 x 4 = € 955,69 Cat. B

- Il Budget della Cat. D deve essere riparametrato in funzione delle Posizioni Organizzative presenti. (Cat. D con P.O. budget € - Cat. D senza P.O. Budget €).

Tali criteri si applicheranno alle progressioni economiche orizzontali che decorreranno successivamente al 01/01/2017.

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

Art. 9 – Principi generali

- Con il presente Contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "Indennità".
- Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese, non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni a orario ridotto.

Handwritten signature: Giuseppe Jamboni

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



Città di Canneto sull'Oglio

Provincia di Mantova

AREA BILANCIO, CONTABILITA' E PERSONALE
Ufficio Personale

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o causale diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato, con cadenza almeno annuale, a cura del Responsabile di Settore competente.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo IV sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un anno intero di servizio, di conseguenza saranno opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e ai giorni di effettivo servizio, secondo la specifica disciplina di cui al presente CCDI, prevista per ciascuna di esse.

Art. 10 – Indennità di Comparto

1. Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del Comparto Regioni ed Autonomie Locali con quella del restante personale pubblico, è stato istituito un compenso denominato "Indennità di Comparto" ai sensi dell'art. 33 del CCNL del 22/01/2004.
2. Tale indennità prevista dall'art. 33 del CCNL 22/01/2004 ha carattere di generalità e natura fissa e continuativa e viene corrisposta per **dodici mensilità**.
3. L'indennità di comparto è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Essa non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di fine servizio. L'istituzione dell'Indennità di Comparto non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della Legge n. 335/1995.
4. Le quote di indennità prelevate dalle risorse decentrate sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse stabili (art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004) a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale dipendente, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.
5. Il **personale a tempo determinato** ha diritto all'Indennità di Comparto e tutto l'onere è a carico del Bilancio.
6. In caso di **assunzione per mobilità** da altro Ente, se il posto che viene coperto era occupato da un dipendente che aveva fruito del finanziamento dell'Indennità di Comparto a carico delle risorse decentrate stabili, le medesime risorse decentrate stabili saranno riutilizzate per questa assunzione. In caso contrario verrà finanziata con nuove risorse a carico del bilancio.

Art. 11 – Indennità di turno e maggiorazione orario notturno, festivo e festivo notturno

1. L'Amministrazione, nell'ambito dell'organizzazione degli uffici e dei servizi, può prevedere degli orari di servizio con fasce temporali ampie e flessibili mediante l'articolazione in turni dell'orario di lavoro dei dipendenti, allo scopo di garantire gli interessi della collettività e offrire indubbi vantaggi per i cittadini.
2. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n. 6 del CCNL 14/09/2000 e s.m.i. ed 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



Città di Canneto sull'Oglio

Provincia di Mantova

AREA BILANCIO, CONTABILITA' E PERSONALE
Ufficio Personale

- distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'Ente; **per turni avvicinati le parti concordano che la differenza fra il numero di giorni in turnazione antimeridiani, pomeridiani e, se previsti, notturni, non deve essere superiore al doppio.**
- i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, devono prevedere un orario di servizio giornaliero di **almeno 10 ore**;
 - i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende l'orario lavorativo compreso fra le 22:00 e le 06:00 del mattino.
3. 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 dal CCNL.
 4. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione del servizio in turno.
 5. La maggiorazione per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, è corrisposta in applicazione all'art. 24, comma 5, del CCNL 14/09/2000 e s.m.i. 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 festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%
 6. La maggiorazione è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulta in servizio.
 7. Tali compensi possono essere finanziati con le risorse di cui all'art.15, comma 2, del CCNL 01/04/1999, previa certificazione da parte del Nucleo di Valutazione, purché destinate a far fronte all'ampliamento di servizi.

Art. 12 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità prevista dall'art. 37 del CCNL 14/09/2000 e dall'art. 41 del CCNL 22/01/2004, pari ad € 30,00 mensili.
2. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato ed è corrisposta mensilmente.
3. Tale indennità viene attribuita al personale dipendente che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale tra cui:
 - esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc...;
 - esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.....;
 - esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc..., anche non permanenti;
 - esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizio per la salute;
 - esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc..;
 - esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
 - esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc... connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Settore/Area e dovrà essere comunicata alle RSU e alle OO.SS. firmatarie del presente accordo a cui è data facoltà di chiedere chiarimenti al riguardo.

4. La stessa cesserà di essere corrisposta nel momento in cui verrà a cessare la particolare

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Lore', 'Lore', and 'B']



Città di Canneto sull'Oglio

Provincia di Mantova

AREA BILANCIO, CONTABILITA' E PERSONALE
Ufficio Personale

condizione che ne ha determinato la corresponsione.

Art. 13 – Indennità di disagio

1. Tale indennità è disciplinata dall'art.17, comma 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999.
2. Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle categorie B e C, è istituita l'indennità di disagio che viene determinata in sede di contrattazione decentrata annuale.
3. L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera, con carattere di prevalenza ed in via continuativa, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:
 - esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno);
 - esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza e alla gestione di sistemi relazionali di particolare intensità, complessità e criticità;
 - esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione di prestazioni particolarmente gravose e rese in condizioni climatiche avverse;
 - esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc... quando non rientrino nelle situazioni a rischio).

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Settore/Area e dovrà essere comunicata alle RSU e alle OO.SS. firmatarie del presente accordo a cui è data facoltà di chiedere chiarimenti al riguardo.

Art. 14 – Indennità di 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. I dipendenti che beneficiano di tale Indennità sono quelli individuati con atto di organizzazione dal Dirigente/Responsabile di servizio ovvero nominati Agenti contabili con atto della Giunta comunale.
3. 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 dal lavoro, per qualsiasi causa.
4. Si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

Importo medio annuo	Indennità giornaliera
Da € 100,00 a € 500,00	€ 0,52/g
Da € 500,01 a € 1.500,00	€ 1,03/g
Oltre € 1.500,00	€ 1,55/g

La media annua dei valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli "Agenti Contabili".

5. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, nell'anno successivo alla maturazione.



Città di Canneto sull'Oglio

Provincia di Mantova

AREA BILANCIO, CONTABILITA' E PERSONALE
Ufficio Personale

Art. 15 – Indennità di cui all'art. 17, comma 2 - lett. i), del CCNL 22/01/2004

1. L'indennità prevista dall'art. 17, comma 2 - lett. i) del CCNL 01/04/1999, introdotta dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22/01/2004 (importo massimo di € 300,00 annui lordi) - compete al personale, così come previsto dal CCNL, per compensare:
 - le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di Responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici;
 - i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli URP;
 - le funzioni di Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai Servizi di protezione civile.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto da parte del Responsabile dell'Area competente. Non compete comunque ai Responsabili di Servizio che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2 - lettera f), del CCNL 01/04/1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. L' indennità di cui al presente articolo non è frazionabile e viene erogata annualmente, nell'anno successivo alla maturazione ed è proporzionata all' effettiva presenza in servizio.

Art. 16 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999, aggiornato dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09/05/2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità tra quelle di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:
 - responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
 - responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi (procedimenti fasici);
 - responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi;
 - responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
 - responsabilità di rendicontazione di risorse;
 - responsabilità di esercizio di mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
 - responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione.
2. Le indennità per specifiche responsabilità sono annualmente determinate, nell'ambito del valore massimo di € 2.500,00 annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:
 - 1^A fascia - presenza, nella posizione funzionale, fino a n. 3 fattispecie di responsabilità
 - 2^A fascia - presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 5 fattispecie di responsabilità
 - 3^A fascia - presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 7 fattispecie di responsabilità.
3. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità è attuato con atto formale dei Responsabili di Area, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente, e dovrà esserne data comunicazione alla RSU ed alle delegazioni sindacali firmatarie del presente accordo a cui è data facoltà di chiedere chiarimenti al riguardo.



Città di Canneto sull'Oglio

Provincia di Mantova

AREA BILANCIO, CONTABILITÀ E PERSONALE
Ufficio Personale

4. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente ed i valori economici delle suddette fasce destinate a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
5. L'indennità di cui al presente articolo, legata all'effettivo esercizio di compiti e prestazioni, verrà erogata previa verifica della sussistenza dei fattori individuati.
6. Tale indennità viene erogata annualmente in un'unica soluzione, dopo la sottoscrizione del CCDI di parte economica dell'anno di riferimento.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Compensi di cui all'art. 15, comma 1 - lettera k), del CCNL 01/04/1999

1. Ai sensi dell' art. 15, comma 1 - lettera k), del CCNL 01/04/1999 *“le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”*, si riferiscono a:
 - incentivi per la progettazione (art. 92, comma 5, D.Lgs n. 163/2006);
 - compensi per avvocatura interna (art. 27 CCNL 14/09/2000);
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1 - lettera p), D.Lgs n. 446/1997);
 - assistenza a contenzioso tributario (art. 15, comma 2-bis, D.Lgs n. 546/1992).
2. Le relative somme saranno destinate ai dipendenti, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Settore competente.
3. La liquidazione di tali somme è da intendersi al lordo degli oneri a carico dell'Ente.

Piani di razionalizzazione - art. 16, comma 5 - lettera k), del D.L. n. 98/2011

1. Si tratta di somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. n. 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 n. 141/2011.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'Organo politico dell'Ente con specifico atto, previa trattativa con la delegazione di parte sindacale.
3. I risparmi conseguiti saranno utilizzabili solo se, a consuntivo, sarà accertato dal revisore del conto, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani e verranno realizzati i conseguenti risparmi.
4. La percentuale del risparmio accertata dal Revisore dei Conti, da destinare al Fondo di produttività, è stabilita nella misura massima del 50%.
5. I piani adottati dall'Amministrazione sono oggetto di informazione preventiva alla parte sindacale.
6. Le parti concordano che per l'attribuzione dei risparmi al personale coinvolto negli obiettivi dei P.d.R. si farà riferimento al sistema di valutazione della performance adottato presso l'Ente; la liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico della Amministrazione.

Art. 18 – Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti concordano annualmente il fondo massimo destinato alla corresponsione di prestazioni



Città di Canneto sull'Oglio

Provincia di Mantova

AREA BILANCIO, CONTABILITA' E PERSONALE
Ufficio Personale

- per il lavoro straordinario come individuato dalle normative vigenti e le sue eventuali riduzioni. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere ammesso per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ed in relazione ad eventi particolari ed imprevedibili. Pertanto non può essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro.
2. Nel fondo di cui sopra non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 01/04/1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT). Non si ritengono prestazioni straordinarie quelle effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs n. 285/1992 e s.m.i.
 3. Si precisa che l'effettuazione di lavoro straordinario, nel limite finanziato, potrà avvenire solo previa autorizzazione preventiva del Responsabile del Settore/Area cui appartiene il dipendente.
 4. Le parti si incontreranno almeno una volta l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permettere la stabile riduzione.

Art. 19 – Banca delle ore

1. Al fine di permettere ai lavoratori di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario in modo retribuito o come permessi compensativi è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel **limite individuale di 78 ore annue**.
3. Le prestazioni straordinarie autorizzate confluiscono obbligatoriamente nella Banca delle ore se inferiori ad 1 ora. Se invece sono pari o superiori ad 1 ora il dipendente ha facoltà di optare per il pagamento dello straordinario o per l'accantonamento nella Banca delle ore da utilizzare come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Il dipendente, una volta raggiunto il contatore di 36 ore, prima di poter accantonare nuove ore, nel rispetto del limite massimo delle 78, dovrà necessariamente richiedere permessi compensativi.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente verranno realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
6. Le ore accantonate sono evidenziate trimestralmente, in attesa di attivazione del "portale del dipendente", con la consegna del cedolino.
7. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 20 – Orari di lavoro plurisettemanali ed annuali

art. 17, comma 4 - lettere b) - c) e d), del CCNL 06/07/1995 e art. 22 del CCNL 01/04/1999.

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione settimanale, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 01/04/1999 e s.m.i., finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, può essere applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con

15



Città di Canneto sull'Oglio

Provincia di Mantova

AREA BILANCIO, CONTABILITÀ E PERSONALE
Ufficio Personale

- proporzionali riduzioni del lavoro straordinario.
3. L'orario plurisettimanale si applica limitatamente agli autisti di scuolabus e alle altre figure professionali che per esigenze di servizio prestino orario di servizio plurisettimanale in guisa che, nel periodo scolastico, prestino servizio sino a 44 ore settimanali, mentre nei periodi di chiusura delle scuole, prestino la propria attività in misura più ridotta, da 25 a 30 ore settimanali, in modo che il carico medio orario sia quello fissato dall'art. 2 del CCNL sopra indicato (35 ore medie settimanali).
 4. In ogni caso l'istituto in oggetto sarà autorizzato oltre che nel rispetto del monte ore annuale e di quanto previsto dal D.Lgs n. 66/2003, anche nel rispetto della funzionalità del servizio.

Art. 21 – Pari opportunità

1. Ai sensi dell'art. 19 del CCNL 14/09/2000 (cosiddette Code contrattuali) e dell'art. 57 del D.Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, vengono individuate, tenendo comunque conto delle proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni su base territoriale esistente, le seguenti azioni positive, con particolare riferimento alle necessità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e alle seguenti misure:
 - analisi e proposte sugli interventi di sostegno ai genitori che rientrano al lavoro dopo il periodo di astensione obbligatoria o facoltativa per maternità;
 - flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
 - perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali;
 - miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica verso i lavoratori;
 - promozione di interventi volti a dare attuazione a indicazioni, Risoluzioni e Direttive dell'Unione Europea per rimuovere comportamenti lesivi della parità e delle pari opportunità di genere, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;
 - accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi.
2. Si dà atto che questo Comune si impegna a costituire entro il 30/06/2017 il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Art. 22 – Servizio Mensa

1. Il Comune, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può prevedere l'erogazione dei pasti a favore dei dipendenti che ne abbiano diritto, sia mediante servizio sostitutivo di mensa gestito direttamente dall'ente, sia mediante convenzione con esercizi pubblici.
2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, a patto che, successivamente alla pausa pranzo, siano effettivamente rese almeno 2 ore di servizio. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 7, della Legge n. 135/2012, il costo massimo che il datore di lavoro pubblico può sostenere per l'erogazione dei pasti a favore dei dipendenti che ne abbiano



Città di Canneto sull'Oglio

Provincia di Mantova

AREA BILANCIO, CONTABILITA' E PERSONALE
Ufficio Personale

- diritto non può superare l'importo giornaliero di 7 euro, sia nel caso di servizio sostitutivo di mensa gestito direttamente dall'ente, sia nell'ipotesi di affidamento del servizio in convenzione con esercizi pubblici.
4. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense nonché quelli per il diritto allo studio che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.
 5. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
 6. Il servizio mensa è riconosciuto, altresì, alle figure previste dall'art. 13, CCNL 09/05/2016, qualora il servizio risulti superiore a 6,5 ore giornaliere consecutive.

Art. 23 – Missioni

1. Tutti i dipendenti che si recano in missione per motivi di servizio devono utilizzare prioritariamente gli automezzi facenti parte del parco macchine di proprietà comunale o i mezzi pubblici; solo nel caso di indisponibilità degli stessi, il dipendente deve essere autorizzato all'utilizzo di proprio automezzo. L'autorizzazione all'uso del proprio automezzo deve comunque essere limitata ai casi di appurata ed assoluta necessità, qualora si riscontri un effettivo interesse da parte del Comune, connesso ad un più celere espletamento del servizio.
2. Se la missione ha una durata superiore all'ordinario orario di servizio, il dipendente ha diritto al recupero delle ore eccedenti e non può chiedere liquidazione di compensi per lavoro straordinario. In caso di durata inferiore saranno comunque riconosciute le ore previste nel turno di lavoro.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, concorre agli incentivi ed ai compensi accessori disciplinati nel presente accordo, se non con riferimento ai compensi e alle indennità ordinariamente previsti dai CCNL vigenti per il profilo e la categoria di inquadramento, fatto salvo l'inserimento e la disponibilità delle risorse in fase programmatica.

Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi accessori disciplinati nel presente accordo in misura proporzionale al tempo di lavoro, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 26 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22/01/2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni e aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte

[Handwritten signatures and initials on the right margin]



Città di Canneto sull'Oglio

Provincia di Mantova

AREA BILANCIO, CONTABILITÀ E PERSONALE
Ufficio Personale

previste nel presente contratto decentrato integrativo 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. 27 – Personale parzialmente utilizzato per i Servizi in Convenzione

2. E' qui richiamata la disciplina dell'art. 14 del CCNL 22/01/2004.
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 28 – Disciplina sperimentale del telelavoro

1. Per quanto attiene alla disciplina sperimentale del telelavoro si rimanda ad un accordo specifico da condividere entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCDI

Art. 29 – Relazioni Sindacali

1. 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.
2. La partecipazione si sviluppa attraverso le tradizionali forme della concertazione, della consultazione e dell'informazione, sulle materie individuate dai CCNL vigenti.

Art. 30 – Disposizione finale

1. Gli istituti disciplinati dal presente contratto integrativo decentrato giuridico resteranno in vigore fino alla sottoscrizione di un accordo successivo, salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti collettivi nazionali di lavoro che ne impongano la revisione,
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo decentrato in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
3. Dato atto che "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale di ciascuna Amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate" (art. 40, comma 3, D.Lgs n. 165/2001), 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.

Nelle more della sottoscrizione annuale del CCDI di parte economica, conserveranno efficacia e continueranno ad essere erogati i sottoindicati compensi con cadenza mensile:

- a) la progressione economica orizzontale
- b) l'indennità di comparto
- c) l'indennità di turno
- d) l'indennità di rischio



Città di Canneto sull'Oglio

Provincia di Mantova

AREA BILANCIO, CONTABILITA' E PERSONALE
Ufficio Personale

Tali indennità verranno erogate nei limiti delle risorse messe a disposizione dall'Amministrazione, con riferimento all'art. 15, comma 1, del CCNL 01/04/1999 e s.m.i., secondo le disposizioni previste dai vigenti CCNL e dal presente CCDI.

4. Tutte le altre indennità e compensi saranno erogati solo dopo la sottoscrizione del CCDI di parte economica e a conclusione del processo valutativo certificato dal Nucleo di Valutazione Monocratico.

Letto, confermato e sottoscritto

Canneto sull'Oglio, 27/12/2016

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Dott.ssa Sabina Candela Presidente



LA DELEGAZIONE SINDACALE:

Sig. Daniele Somenzi	R.S.U.
Sig.ra Anna Maria Pugliese	R.S.U.
Sig. Emiliano Castellucchio	R.S.U.
Sig. Umberto Chiricone	FP CGIL
Sig.ra Elena Giusti	FP CGIL
Sig.ra Cesira Chittolini	CISL FP
Sig.ra Paola Biacca	UIL FPL
Sig.ra Daniela Busseni	UIL FPL
Sig. Alessandro Mattanza	DICCAP (Snalcc-Fenal-Sulpm) per il solo personale della Polizia Locale