

COMUNE DI PIETRASANTA
PROVINCIA DI LUCCA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
VIGENZA : ANNI 2013-2015

Il giorno diciannove dicembre 2013 (19.12.2013) ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCDI e per i criteri di destinazione delle risorse del personale non dirigente del Comune di Pietrasanta, tra

la parte pubblica: F.to.

la parte sindacale rappresentata da:

RSU: F.to.

Organizzazioni Sindacali territoriali:

Uil – F.to

Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali". richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

- a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
- b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
- c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004); di conseguenza con la sottoscrizione del presente atto cessano la loro efficacia tutti gli accordi di natura contrattuale decentrata stipulati antecedentemente e non riprodotti o espressamente richiamati.

3. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 le parti danno atto che è stato costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Articolo 1

(Campo di applicazione e durata)

1. Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, pieno o parziale.

2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione e per i successivi tre anni, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI, ovvero di nuove norme di legge in contrasto con il medesimo.

Articolo 2

(Fondo ex art. 31 del CCNL del 22.1.2004)

1. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.

2. La costituzione del fondo complessivo viene definita annualmente con deliberazione di Giunta Comunale, su proposta del Dirigente del Servizio Gestione del Personale, distinguendo la parte relativa alle risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili.

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36, 37 del CCNL 22.01.2004, nonché dell'art.17 del CCNL 1.4.1999, con i seguenti criteri per determinare le relative voci di spesa destinate al finanziamento:

1. delle progressioni economiche orizzontali (art. 34 e 35 CCNL 22.01.2004): tale voce è strettamente correlata all'entità numerica del personale in servizio e non residuano spazi di discrezionalità per la sua determinazione. Alle progressioni orizzontali non sono destinate ulteriori risorse decentrate, fino al permanere del blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del D.L. n. 78/2010 convertito con L. 122/2010;

2. l'indennità di comparto (art. 33 CCNL 22.01.2004): tale voce è strettamente correlata all'entità numerica del personale in servizio e non residuano spazi di discrezionalità per la sua determinazione;

3. delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità (artt. 8, 9 e 10 CCNL del 31.3.1999, art. 10 del CCNL 22.1.2004): tale voce (art. 17 comma 2 lett c CCNL 1.4.1999) è determinata in funzione degli incarichi conferiti in riferimento

alle posizioni di lavoro e ai valori economici stabiliti dall'Amministrazione, in base alla disciplina degli articoli dei CCNL sopra citati e del correlato sistema di relazioni sindacali per quanto attiene alle modalità di conferimento degli incarichi, valutazione e graduazione delle funzioni;

4. l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. B, C e D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 17, 2° comma lett. f) CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 7 CCNL 9.5.2006) in riferimento alle fattispecie e ai valori individuati dal presente contratto e alla conseguente rigorosa individuazione delle posizioni da parte dei dirigenti di settore;

5. delle indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente (turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, lavoro domenicale, etc.) (art. 17, 2° comma, lett. d CCNL 1.4.1999) sulla base delle esigenze di presidio dei servizi individuate dall'ente con motivato riferimento al perseguimento dell'interesse pubblico, nelle funzioni e attività di sua competenza e secondo i vincoli derivanti dalla consistenza degli organici, dall'obbligo di contenimento delle spese di personale e dalla conseguente necessità di razionalizzazione dei servizi e degli interventi; le fattispecie e i valori sono individuati dal CCNL o dal presente contratto;

6. delle risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, al fine di riconoscere i contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004). L'attribuzione delle risorse dovrà avvenire in attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente.

Al fine di ottenere una redistribuzione in senso equitativo delle somme destinate a premiare la produttività dei dipendenti, viene posto in essere un sistema di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici che opererà sia per gli incaricati di posizione organizzativa e/o di alta professionalità sia per gli altri dipendenti.

Tale meccanismo si attua secondo le seguenti modalità:

al compenso di produttività o alla retribuzione di risultato effettivamente spettante, sarà applicata una riduzione pari all'incentivo percepito in applicazione delle specifiche disposizioni normative.

Tale detrazione non potrà eccedere, comunque, il 60% del compenso produttività o retribuzione di risultato spettante.

Articolo 3

(Individuazione delle condizioni di rischio - fattispecie, criteri, valori e specifiche responsabilità)

1. Il contratto decentrato definisce le condizioni di lavoro per la erogazione dei compensi accessori; la stessa condizione di lavoro non può legittimare la erogazione di due o più compensi, per cui ad ogni compenso deve corrispondere ad una fattispecie o causale diversa.

2. Il dirigente di settore individuerà con proprio atto i dipendenti cui spetta l'attribuzione delle indennità ed i relativi valori economici, sulla base dei criteri contrattuali, nei limiti delle risorse destinate annualmente.

3. La corresponsione delle indennità avrà carattere temporale limitato all'effettivo espletamento delle prestazioni connesse, come di seguito specificato.

4. I seguenti compensi vengono così disciplinati

a. Compensi per rischio € 30,00 mensili ex art. 41 CCNL 22.01.2004.

Sono remunerate tutte le attività che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, secondo le sotto elencate specificazioni:

⇒ Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi ecc.;

⇒ Esposizione a rischi di precipitazione, urto,

- trazione, estensione, postura ecc.;
- ⇒ Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- ⇒ Esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
- ⇒ Esposizione al rischio traffico per lavorazioni svolte sul manto o sui cigli stradali di strade con intensa circolazione.

Perché l'indennità possa essere riconosciuta è necessario che l'esposizione al rischio risulti temporalmente rilevante.

L'indennità viene riconosciuta al dipendente mensilmente secondo il criterio della effettiva presenza in servizio.

La proposta dell'attribuzione della predetta indennità sarà presentata dal Dirigente competente alla Conferenza dei Dirigente e successivamente, secondo quanto emerso nella stessa conferenza, il Dirigente provvederà all'adozione dell'atto definitivo che dovrà essere trasmesso al Servizio Gestione del Personale.

b. Compensi per maneggio valori

L'indennità di cui alla presente lettera prevista dall'art. 36 CCNL 14.09.2000, è destinato al personale adibito a compiti che comportino maneggio di valori di cassa e viene corrisposta nelle sole giornate in cui il dipendente sia adibito effettivamente al servizio. L'indennità di che trattasi verrà erogata con cadenza semestrale sulla base di apposito prospetto riepilogativo ed a seguito di apposita certificazione.

L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:

- € 0,52 giornaliera per i dipendenti che hanno un maneggio annuo di valori da € 1.000 a € 5.000;
- € 1,03 giornaliera per i dipendenti che hanno un maneggio annuo di valori da € 5.000 a € 15.000;
- € 1,54 giornaliera per i dipendenti che hanno un maneggio annuo di valori da € 15.000 in su.

c. Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17, lett. F) CCNL 1.4.1999.

L'indennità è corrisposta unicamente al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di funzioni dell'area di posizioni organizzative e delle alte professionalità, per compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità, sulla base dei presupposti di cui all'accordo sottoscritto in data 29.06.2011, di seguito riportato.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' PREVISTA DALL'ART. 17, COMMA 2 LETT. F) DEL CCNL 01.04.1999 E S.M.I. ACCORDO DEFINITIVO.

Considerato che l'art. 17, comma 2, lett. F) del CCNL del 01.04.1999, modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004 ed in ultimo, dall'art. 7 del CCNL del 09.05.2006, prevede la corresponsione di un'indennità, di seguito nel presente paragrafo indicata come "Indennità", per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, nonché per compensare specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato di posizione organizzativa;

PRESUPPOSTI E GRADUAZIONE DELL'INDENNITA'

Per il riconoscimento dell'Indennità si evidenzia che la specifica responsabilità, connessa con l'esercizio dei compiti affidati legittimanti l'erogazione del predetto emolumento, deve intendersi di effettiva specifica responsabilità; lo svolgere attività di responsabile del procedimento è strettamente collegata, per i dipendenti di categoria C e D, al contenuto della declaratoria professionale, costituendo pertanto il normale oggetto della loro attività.

- Al personale di cat. D (con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative e alte professionalità), l'Indennità è attribuita in presenza di uno dei seguenti presupposti:
 - a) in relazione all'attribuzione di responsabilità/coordinamento di Ufficio, risultante da specifico atto formale;
 - b) in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali, risultanti da apposito atto formale;
- Al personale di cat. B e C, l'Indennità è attribuita in presenza di uno dei seguenti presupposti:
 - a) in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultanti da apposito atto formale;
 - b) in relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale.

L'importo per l'indennità di cui sopra viene stabilita nei limiti della misura massima contrattualmente prevista, ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 09.06.2006, e fissata: per la cat. D fino ad € 2.500,00 annue; per la cat. C fino ad € 1.300,00 annue e per la cat. B fino ad € 1.000,00 annue. L'indennità da attribuire al Dipendente viene graduata in base all'apposito prospetto di seguito riportato.

Schema di valutazione per il personale di cat. D

Punti 60	Complessità degli incarichi in relazione alla responsabilità
Fino a punti 60	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e che comportano una notevole conoscenza interdisciplinare. Tali incarichi devono prevedere anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc).
Fino a punti 40	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi rivolti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti 40	Livello di autonomia
Fino a punti 40	Tale criterio esprime un elevato grado di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Fino a punti 30	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.

--	--

Schema di valutazione per il personale di cat. B e C

Punti 60	Complessità degli incarichi in relazione alla responsabilità/coordinamento di squadra
Fino a punti 60	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi rivolti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Lo stesso punteggio è attribuito al dipendente di cat. C che ha il coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale.

Punti 40	Livello di autonomia
Fino a punti 40	Tale criterio esprime un grado di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume la Direzione.
Fino a punti 30	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore.

MODALITA' DI ASSEGNAZIONE

1. L'individuazione delle figure cui assegnare l'indennità in oggetto è effettuata, con provvedimento motivato, dal Dirigente competente. Lo stesso propone alla Conferenza dei Dirigenti l'importo dell'Indennità da corrispondere, nei limiti massimi previsti dal punto precedente, al Dipendente destinatario del predetto compenso.
2. La valutazione sarà comunicata al Dipendente interessato.
3. Le risorse economiche destinate annualmente a remunerare la corresponsione dell'Indennità, sono ripartite tra le direzioni secondo criteri che tengano conto della categoria contrattuale, di idonei coefficienti e del numero di dipendenti assegnati alle strutture di massima dimensione. Le predette risorse non utilizzate dalle Direzioni saranno acquisite nella disponibilità delle risorse decentrate dell'anno di competenza e destinate a finanziare la produttività collettiva.
In allegato si riporta un esempio della metodologia seguita per l'assegnazione di dette risorse.
4. L'importo ed i nominativi dei dipendenti beneficiari dell'indennità saranno comunicati alla RSU.
5. I criteri di cui sopra non sono applicati per l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 17, comma 2 lett. I), perché espressamente prevista dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 22.01.2004 e diretta a :

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; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300,00 annui lordi.

I Dipendenti ricompresi nelle figure sopra elencate, oltre a beneficiare dell'indennità contrattualmente prevista, potranno, in applicazione dei criteri riportati nel paragrafo precedente, essere destinatari anche dell'indennità di cui all'art. 17, comma 2 lett. F) del CCNL del 01.04.1999 e s.m.i.

L'Indennità è liquidata con cadenza mensile, per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle attività che legittimano l'erogazione di tale compenso.

Esempio della metodologia da utilizzare per la ripartizione, fra le varie direzioni, delle risorse destinate a finanziare l'INDENNITA' ex ART. 17, COMMA 2 LETT. F DEL CCNL 01.04.1999 e s.m.i.

Importo totale da dividere
36.000,00

Calcolo quota individuale

	N. dip.	Diff.Livello	Correttivo	Parametro	Prodotto 1
Cat. D	33	123	8	984	32.472,00
Cat. C	93	112	1,5	168	15.624,00
Cat. B	69	100	0	0	-
				1152	48.096,00

Costante	Prodotto 2	Quota individuale	
	0,748503	24.305,39	736,53
	0,748503	11.694,61	125,75
	0,748503	0,00	0,00
		36.000,00	

parametro*n.
dipendenti della
categoria

importo totale da dividere/somma prodotto1

prodotto 1*costante trovata

prodotto 2/n. totale dipendenti della categoria

Somma a disposizione		N.dip	Totale
Cat. D	736,53	33	24.305,39
Cat. C	125,75	93	11.694,61
Cat. B	0,00	69	0,00
			36.000,00

direzione A	cat. D	11	8.101,80
	cat. C	49	6.161,68
			14.263,47

Direzione B	cat. D	7	5.155,69
	cat. C	20	2.514,97
			7.670,66

direzione C	cat. D	7	5.155,69
	cat. C	11	1.383,24
			6.538,93

direzione D	cat. D	8	5.892,22
	cat. C	13	1.634,73
			7.526,95

totale complessivo 36.000,00

La presente metodologia deve essere seguita per la ripartizione delle risorse espressamente destinate

alla corresponsione dell'istituto dell'indennità prevista dall'art. 17, comma 2 lett. F del CCNL 01.04.1999 e s.m.i.

La presente metodologia non si applica per la corresponsione dell'indennità prevista dall'art. 17, comma 2 lett. I

del CCNL del 01.04.1999 e s.m.i., ovvero, per la corresponsione dell'indennità che trova finanziamento in altre

voci del risorse decentrate parte variabile.

d. Turnazione

L'indennità di turno viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 22 del CCNL del 14/9/2000 e spetta al personale inserito in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

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 ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'Ente.

L'indennità di cui alla presente lettera è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazioni in servizio in turno.

Al fine di definire le prestazioni svolte in turnazione, nel caso di prestazione lavorativa resa solo in parte nel mese (es. per fruizione di congedo ordinario o in caso in malattia), saranno utilizzati i medesimi criteri per definire la turnazione su base mensile. Sarà, pertanto, necessario, al fine della corresponsione della predetta indennità, che sussista per il ridotto periodo lavorativo una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno.

e. Reperibilità ex art. 23 CCNL 14.9.2000

Il servizio di reperibilità è effettuato tramite turno fisso di reperibilità a domicilio per i dipendenti indicati nel provvedimento istitutivo del servizio; deve essere garantita, nell'arco temporale annuale e giornaliero, nonché in occasione delle giornate di riposo settimanale (in caso di settimana corta), festive e delle festività infrasettimanali, la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza.

Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato (giorno festivo o riposo secondo l'orario di lavoro assegnato), il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa; la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale, nel senso che il lavoratore è tenuto a rendere 36 ore settimanali di prestazione (ovvero 35 ore in caso di orario ridotto) rimodulando la distribuzione settimanale delle stesse in modo tale da garantire il godimento del riposo relativo.

In caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7 del CCNL del 14.09.2000 con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di reperibilità.

Le aree di intervento per servizi di reperibilità sono individuate nei seguenti servizi Polizia Municipale; Protezione Civile; Servizio Lavori Pubblici.

f. Compensi per orario notturno, festivo, notturno festivo e per lavoro domenicale ex art. 17 2° comma lett. d) CCNL 1.4.19 99 nei confronti dei dipendenti che per esigenze di servizio vi siano adibiti.

Art. 4

(Disciplina del lavoro straordinario)

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2013 il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad euro in € 104.989,99
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (esempio ISTAT)
3. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie in rese per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali ai sensi dell'art. 39 del CCNL del 14.09.2000
4. L'amministrazione comunale si impegna a determinare annualmente il budget orario delle varie Direzioni che sarà comunicato dal Segretario Generale ai Dirigenti dell'Ente.
5. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Dirigente . Eventuali ore di lavoro straordinario effettuate per effettiva necessità di servizio in assenza della previa autorizzazione potranno essere riconosciute solo se giustificate con atto scritto del dirigente da recapitare al servizio personale entro e non oltre 48 ore dal momento dell'effettuazione. Per esigenze eccezionali il limite massimo delle prestazioni straordinarie individuali di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL del 01.04.1999, potrà essere elevato, nei limiti delle risorse assegnate, in maniera da garantire l'esecuzione di servizi particolari.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi.

L'utilizzo come riposi compensativi, dovrà essere concesso dal dirigente valutando le esigenze tecniche organizzative e di servizio. Le ore di straordinario contabilizzate dovranno, comunque, essere utilizzate entro l'anno successivo.

Articolo 5

(Formazione e aggiornamento)

1. L'ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. L'ente predisponde annualmente il piano della formazione per il personale, che sottopone alle OO.SS e RSU. L'Ente promuove direttamente o tramite istituti ad hoc le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

PERSONALE NEO ASSUNTO

Informazione e nozioni di base sulla disciplina economico/giuridica del rapporto di lavoro affiancamento da parte di un tutor individuato e segnalato dal Dirigente per la durata del periodo di prova.

PERSONALE IN SERVIZIO

Corsi di formazione, qualificazione e specializzazione professionale sia di carattere trasversale per categoria e/o profilo professionale sia di natura settoriale su iniziativa del Dirigente

3. L'ente si impegna a favorire e sviluppare la formazione attraverso interventi a cura di propri dipendenti, in considerazione della particolare efficacia che riconosce a tale modalità e allo scopo di valorizzare le professionalità dei propri dipendenti.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento cui è iscritto dall'ente è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della Amministrazione. Il

personale, in aggiunta a quanto previsto dai punti precedenti, può chiedere all'ente che gli vengano riconosciuti quali crediti formativi altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato fuori dall'orario di lavoro, purché gli attestati vengano rilasciati a seguito di esami di merito finali.

Art. 6

(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 165/01 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".

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

1. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario, perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse non vengono computate nel calcolo delle spese del personale, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che: "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."

3. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.

Art. 7

(Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000)

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.

2. Al messo notificatore è destinata la quota del 50% dell'importo effettivamente incassato dall'ente riferito all'anno precedente, derivante dall'applicazione dei diritti di notifica per i soli atti dell'Amministrazione Finanziaria e per gli atti tributari degli enti diversi dal Comune di Pietrasanta. La liquidazione del compenso è effettuata a consuntivo con un massimo di € 2.000,00

Articolo 8

(Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D. Lgs. 81/2008 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente vanno 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 degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e di rischio.
2. L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza come indicato dal D.Lgs. 81/2008 e si impegna altresì a proseguire nella realizzazione del piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e di prevenzione dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione alla evoluzione o alla insorgenza di nuovi rischi. Il programma di intervento sanitario sarà realizzato in base alla pianificazione del Medico Competente nominato ai sensi della suddetta normativa.
3. Per quanto riguarda gli aspetti applicativi del Decreto Legislativo 81/2008 riguardanti il "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" si rinvia al contratto collettivo nazionale quadro stipulato tra l'ARAN e le principali confederazioni sindacali in data 10 luglio 1996.

Articolo 9

(Pari opportunità e benessere organizzativo)

1. Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le parti mediante un confronto costante si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

L'impegno dell'ente si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato unico di garanzia al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato.

L'ente adotta inoltre il Piano triennale delle azioni positive quale documento-guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Articolo 10

(Servizi essenziali in caso di sciopero)

Sono da considerarsi essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dagli artt. 1 e 2 della legge 11 aprile 2000 n.83, i servizi offerti dal Comune di Pietrasanta riconducibili a:

- a stato civile e servizio elettorale;
- b igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- d trasporti;
- e servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- f servizi del personale;
- g servizi culturali.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui agli articoli seguenti, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- 1) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
- 2) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
- 3) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;
- 4) servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
- 5) servizio attinente alla rete stradale, idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
- 6) servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
- 7) servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - c. attività di pronto intervento;
 - d. attività della centrale operativa;
 - e. vigilanza casa municipale;
 - f. assistenza al servizio di cui al n.5;
- 8) servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
- 9) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti mensili (stipendi) ed ai versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge;
- 10) servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
- 11) servizio trasporti.

ART. 11

(Disciplina particolare per il personale educativo degli asili nido)

In relazione allo specifico servizio degli asili nido, ricompreso tra quelli concernenti l'istruzione pubblica di cui all'art. 3, comma 1, lett. e), ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett.d) della legge n.146/1990 e successive modificazioni ed integrazioni, in occasione di uno sciopero, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:

- a) svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini.

In occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il decimo giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie. L'astensione individuale dallo sciopero che eventualmente segua la comunicazione dell'astensione dal lavoro,

equivale ad un'offerta tardiva di prestazione di lavoro legittimamente rifiutabile dal dirigente o dal responsabile del servizio.

Al fine di garantire i servizi essenziali e le relative prestazioni indispensabili:

- a) non saranno effettuati scioperi a tempo indeterminato;
- b) negli asili nido, gli scioperi, anche brevi, di cui alla successiva lettera d), non possono superare, nel corso di ciascun anno scolastico, il limite di 40 ore individuali (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico);
- c) ciascuna azione di sciopero, anche se trattasi di sciopero breve o di sciopero generale, non può superare i due giorni consecutivi; il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive); gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare i due giorni consecutivi (48 ore consecutive); nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non può comunque superare la giornata; in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre OO.SS., che incidono sullo stesso servizio finale, l'intervallo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in due giorni, a cui segue il preavviso di cui all'art. 3, comma 1;
- d) gli scioperi brevi - che sono alternativi rispetto agli scioperi indetti per l'intera giornata - possono essere effettuati soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di attività educative. In caso di organizzazione delle attività su più turni, gli scioperi possono essere effettuati soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano. La proclamazione dello sciopero breve deve essere puntuale. Deve essere precisato se lo sciopero riguarda la prima oppure l'ultima ora di attività educative, non essendo consentita la formula alternativa. Gli scioperi brevi sono computabili ai fini del raggiungimento dei tetti di cui alla lettera b); a tal fine 5 ore di sciopero breve corrispondono ad una giornata di sciopero. La durata degli scioperi brevi per le attività funzionali all'attività educativa deve essere stabilita con riferimento all'orario predeterminato in sede di programmazione;
- e) gli scioperi proclamati per l'intera giornata lavorativa non possono comportare la chiusura degli asili nido e la sospensione del servizio alle famiglie per più di otto giorni nel corso dell'anno scolastico.

Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati o derogati dai commi precedenti, trova applicazione la generale disciplina prevista nell'Accordo Nazionale in seguito richiamato.

ART. 12

(Contingenti di personale)

Con riferimento ai servizi pubblici essenziali e in relazione all'espletamento delle attività indicate nell'art. 3 del presente contratto conformemente alle disposizioni previste dalla L. 12 giugno 1990, n. 146 come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n.83, si stabiliscono i seguenti contingenti minimi:

Servizio Stato Civile: n. 1 dipendente di cat. D o C

Servizio Elettorale: n. 1 dipendente di cat. D o C

Servizio Cimiteriali: n. 1 dipendente di cat. B

Servizio Affari del Personale: n. 1 dipendente di cat. D e n. 1 di cat.C e n. 1 dipendente di cat. B3

Servizio Polizia Municipale: n. 3 dipendenti di cat. C e n. 1 di cat. D, per ogni turno di lavoro.

Per i servizi tenuti a garantire la continuità delle prestazioni, deve essere prevista la presenza di personale addetto all'apertura e chiusura degli Uffici.

Le procedure di attivazione dei contingenti minimi, sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili dei servizi individuano in occasione di ogni sciopero, i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione, ove possibile. L'accettazione della richiesta è subordinata alla garanzia della effettiva possibilità di sostituzione.
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle RSU entro il quinto giorno lo sciopero: il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.
- c) durante lo sciopero i responsabili dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato e a quello che non avesse aderito alla manifestazione.

d) le rappresentazioni sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno gg. 15(quindici) all' amministrazione, precisando la durata e le modalità dell'astensione dal lavoro.

e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che lo hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione alla amministrazione ed al personale.

Nel caso in cui lo sciopero incida sui servizi resi all' utenza, l'Amministrazione è tenuta a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell' area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell' azione di sciopero.

Analoga comunicazione viene effettuata anche nell' ipotesi di revoca dello sciopero.

Gli scioperi di qualsiasi genere o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in casi di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o calamità naturali. Durante l' esperimento dei tentativi di conciliazione in caso di sciopero l' amministrazione si astiene dall' adottare iniziative pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

Per quanto previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme di cui all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia sottoscritto in data 19.09.2002 e alla L. 146/1990 e s.m.i.

ART. 13

(Interpretazione autentica)

1. Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

ART. 14

(Norma finale)

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2013. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal corrente anno 2013. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.

2. Sono fatti salvi gli accordi specifici vigenti relativi:

- alla riduzione di orario per il personale turnista della Polizia Locale, stipulato in data 25.06.2012
- all'accordo per il condono edilizio del 25.06.2012;
- al riparto compenso incentivante per recupero evasione ici sottoscritto in data 29.11.2011.

Al suddetto accordo è apportata la seguente modifica: "il fondo destinato a recupero evasione ICI è costituito nel limite del 3% a lordo degli oneri riflessi delle somme effettivamente riscosse a seguito dell'emissioni di avviso di accertamento e liquidazioni ICI...(invariato);

- al riparto del compenso incentivante previsto per la progettazione (accordo del 03.11.2004)

