

Titolo I° Disposizioni generali
--

Art. 1

Premessa

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali dettati dall'autonomia regolamentare e statutaria riconosciuta all'Ente dal TUEL, le norme contenute nel CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari e, in una nuova stagione di coinvolgimento dei lavoratori pubblici nella trasformazione dei servizi: efficientamento, qualificazione e razionalizzazione della spesa in un quadro di trasparenza e condivisione dei processi, per una piena valorizzazione delle professionalità interne e per potenziare la produttività e le retribuzioni.

Art. 2

Oggetto e durata

1. Il presente contratto collettivo decentrato si applica a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato del Comune di Arpino, in tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa ed ha ad oggetto la parte normativa per il triennio 2013-2015 degli istituti contrattuali.
2. Il Fondo annuale delle risorse economiche per il salario accessorio è demandata annualmente alla sottoscrizione e ripartizione da parte della Delegazione Trattante di parte pubblica e di parte sindacale limitatamente all'utilizzazione delle risorse disponibili, così come certificate dall'Amministrazione.
3. Il presente contratto ha validità triennale 2013/2015.
4. Tutte le disposizioni contrattuali del CCDI rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDI.
Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
 - La ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio deciso annualmente in sede di delegazione trattante;
 - La volontà delle parti di rivederne le condizioni;
 - Nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art.3

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 01.04.1999 sia firmato:
 - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
 - b) dalla delegazione trattante di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art.4 del CCNL del 22.01.2004 e dalla normativa vigente;

Art. 4

Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del contratto decentrato integrativo, clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti che lo hanno sottoscritto si incontreranno entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta scritta formulata da uno dei sottoscrittori per definire contestualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Titolo II°

Il sistema di relazioni sindacali

Art. 5

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. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo posta elettronica.
4. Nei casi in cui è prevista la concertazione saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.
5. In merito alle prerogative escluse dall'ambito di applicazione delle relazioni sindacali di cui all'art.5, comma 2, D.Lgs.165/01 secondo il quale "Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici"; l'amministrazione e/o i responsabili di servizio avranno cura di

comunicare la necessaria informativa richiesta dalla legge entro cinque giorni lavorativi dall'approvazione dell'atto.

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

Art. 7

Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, l'approvazione dei contratti decentrati integrativi, l'utilizzo annuale delle risorse decentrate e la definizione dei criteri riguardanti gli incentivi di cui all'art.92 del D.Lgs.163/06.
2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione, tra le materie oggetto di concertazione rientrano: la definizione dei criteri per le specifiche responsabilità, i criteri per il riparto di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (ad esclusione degli eventuali compensi all'avvocatura comunale soggetti a concertazione esclusivamente per la parte relativa alla correlazione tra incentivi e retribuzione di risultato o produttività), e quant'altro previsto dal contratto nazionale a seguito delle disposizioni escluse dal D.Lgs.150/09.

Art. 8

Modalità di concertazione

1. Le materie oggetto di concertazione sono attuate al di fuori delle previsioni di cui all' art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art. 34 del D.Lgs. n.150/2009 e delle disposizioni di cui all'art. 2, commi 17 e 19, del D. L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135, nonché tengono conto delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
2. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004 ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, mediante raccomandata AR o posta elettronica certificata, alla controparte.
3. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.

4. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
5. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
6. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
7. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9

Informazione ed informazione ed esame

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione deve essere preventiva nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione o concertazione, l'informazione sarà successiva negli altri casi.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
 - a. linee di organizzazione dei servizi;
 - b. innovazione tecnologica degli stessi;
 - c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata, anche a mezzo posta elettronica, a tutti i componenti; relativamente alle OO.SS. territoriali, di cui al comma 1, l'informazione è effettuata anche a mezzo posta elettronica;
5. L'informazione deve essere successiva per le materie oggetto delle prerogative dell'amministrazione e/o dirigenziali. Tale informazione deve pervenire alle OO.SS. possibilmente entro cinque giorni lavorativi successivi alla data di approvazione dell'atto, della disposizione e/o dell'ordine di servizio.
6. L'informazione preventiva proceduta dall'esame nei casi in cui processi di riorganizzazione degli uffici comportino l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità. Al fine di assicurare, pertanto, obiettività e trasparenza, l'amministrazione comunale è tenuta a darne informazione preventiva alle organizzazioni sindacali rappresentative del settore e ad avviare con le stesse un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberi o sulle modalità per i processi di mobilità. Decorso, tuttavia, trenta giorni dall'avvio dell'esame, in assenza dell'individuazione di criteri e modalità condivisi, la pubblica amministrazione procede alla dichiarazione di esubero e alla messa in mobilità in modo unilaterale.

Titolo III° Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali
--

Art. 10

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo. **Le modalità di rilevazione dovranno essere omogenee per tutti gli Uffici e non dovranno, in alcun modo, rappresentare forma di intimidazione o discriminazione dei dipendenti che partecipano all'assemblea.** In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

Art. 11

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e le OO.SS. rappresentative hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai dirigenti sindacali aziendali delle OO.SS. utilizzando anche la rete intranet e gli indirizzi di posta elettronica assegnati e autorizzati dall'Ente.
3. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite mail o fax.
4. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite mail anche certificata.

Titolo IV°

Forme di partecipazione

Art. 12

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

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi, di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.
5. Le funzioni del Presidente e componente del CUG non comportano oneri aggiuntivi per l'Amministrazione.

Art. 13

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. Si impegna altresì, a garantire che i luoghi di lavoro siano strutturati tenendo conto dei lavoratori disabili, e che gli stessi siano conformi ai requisiti indicati nell'allegato Titolo IV al D.Lgs. 81 del 09 aprile 2008 e s.m.i.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle

disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali, svolgono servizi in aree urbane esterne, operano in ambienti di lavoro soggetti a rumore e vibrazioni, che sono soggetti a rischi derivanti dall'elettricità.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 9 aprile 2008 n.81 deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 14

Formazione ed aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e sulla base delle risorse finanziarie disponibili.
2. A tal fine l'Ente, per gli anni 2013 - 2015, destina le risorse necessarie nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne o, compatibilmente con le risorse di bilancio, tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo servizio;
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;

- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
 - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
 - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
 - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. L'eventuale surplus di orario effettuato per la partecipazione al corso andrà comunque recuperato.
 6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà, per quanto possibile, attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
 7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art.15

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

1. In relazione agli obiettivi relativi all'incremento e/o al mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione alle OO.SS. indicando le eventuali implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL e dalla normativa vigente.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art.16

Orario di servizio e di lavoro

1. Per orario di servizio si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture e degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.
2. Per "orario di lavoro" il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.
3. Sulla base della su indicata distinzione rientrano nelle prerogative dirigenziali, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 la modifica degli "orari di servizio" fermo rimanendo l'informativa successiva alle OO.SS. (es. inserimento di nuovi orari di turnazioni ed ampliamento o modifica degli stessi, determinazione di nuovi orari settimanali su cinque o sei giorni settimanali ecc..) mentre sono soggette a contrattazione eventuali modifiche del seguente orario di lavoro:

Orario antimeridiano	Lunedì – Venerdì	8.00 – 14.00
Orario pomeridiano	Martedì – Giovedì	14.30 – 17.30

Per tutti i servizi che non prevedano orari specifici e vincolati è concessa una flessibilità di 15 minuti in eccesso o in difetto rispetto all'orario di lavoro, comunque nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico.

Si da atto che non tutto il personale nell'ambito del Settore potrà usufruire contemporaneamente della flessibilità di 15 minuti, ciò al fine di garantire la funzionalità dell'Ente negli orari di lavoro.

Il Servizio di Polizia Locale osserverà l'orario di lavoro disciplinato dallo specifico regolamento.

Le parti concordano sulla necessità che i Responsabili valutino opportunamente le particolari specifiche esigenze espresse dal personale, che per motivi adeguatamente documentati, può chiedere ulteriore flessibilità dell'orario di lavoro.

Sono vietati accumuli sistematici di orario giornaliero effettuato in eccesso, anche sfruttando la flessibilità, al fine di utilizzare gli stessi mediante l'istituto della banca delle ore.

Art 17

Disciplina del lavoro straordinario

1. Il ricorso al lavoro straordinario non può essere preventivato né inteso come forma lavorativa per sopperire ad eventuali carenze d'organico strutturali.
Le parti prendono atto che per l'anno 2014 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 è stato pari ad euro € 11.465,97.
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 in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (esempio ISTAT) o dovute a calamità naturali e/o eventi straordinari.
3. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo

finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009).

4. L'amministrazione comunale si impegna a determinare il budget orario dei vari Servizi e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno una volta l'anno, su semplice richiesta delle sigle sindacali, per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
5. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile del Servizio, nessuna ora di straordinario potrà essere richiesta dai dipendenti in assenza di tale specifica preventiva autorizzazione. Si precisa che è ammessa la successiva formale regolarizzazione di eventuali ore effettuate in eccesso esclusivamente per quelle ore prestate con l'assenso del Responsabile del Servizio.
6. 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, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore" che consiste nell'accantonamento, su di un conto individuale, di un numero di ore prestate in più oltre il normale orario. L'utilizzo di tali ore come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art 18

Previdenza complementare: attuazione "Fondo Pensione PERSEO"

1. Il Fondo di previdenza complementare (CCNL biennio economico 2000-2001 di comparto) denominato FONDO PERSEO per i dipendenti Sanità ed Enti Locali è stato istituito con l'Accordo Istitutivo del 14 maggio 2007 fra l'ARAN e le OO.SS. Confederali e di Categoria CGIL CISL e UIL, costituito il 21 dicembre 2010 e autorizzato all'esercizio il 22 novembre 2011.
2. L'Amministrazione si impegna a predisporre l'ufficio e l'organizzazione necessaria per quanto di sua competenza e, a versare quanto dovuto per tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato che ne hanno titolo e che aderiscono al fondo di previdenza complementare Perseo così come previsto dalla normativa e dalle disposizioni vigenti.
3. Si impegna, inoltre, a dare la massima informazione a tutti i dipendenti tramite comunicazione individuale.

Titolo V° Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate
--

Art 19

Premessa

Il Comune di Arpino promuove il merito ed il miglioramento della performance collettiva e individuale.

1. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente in base agli art. 31 e 32 del CCNL del 22/01/2004 definendo le risorse stabili e le risorse variabili.
2. Il Comune di Arpino nell'ottica della razionalizzazione della spesa e nell'ambito della predisposizione di piani triennali di riorganizzazione con l'obiettivo della riduzione dei costi di funzionamento provvederà a riorganizzare l'Ente e i servizi erogati ottimizzando l'attività produttiva anche attraverso un miglior utilizzo dei dipendenti incrementando la produttività attraverso nuovi modelli organizzativi e di gestione.
3. Negli anni 2013/2015 potranno essere messe a disposizione annualmente della produttività eventuali risparmi certificati, derivanti dai processi di razionalizzazione e riorganizzazione nell'ambito del ridisegno complessivo dell'Ente che andranno a finanziare la contrattazione decentrata integrativa così come previsto dall'art. 16 commi 4 e 5 del D.L. 98/2011. Le parti concordano di affrontare in apposito confronto i contenuti relativi ai piani di razionalizzazione e l'entità delle somme risparmiate, al fine di verificarne la congruità e individuare le modalità di riparto delle risorse aggiuntive.
4. Le OO.SS. e le RSU. Annualmente visionano il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione Comunale operano le dovute verifiche ed a seguito di esse, ricorrendone le condizioni, convengono sulla correttezza e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
5. Al fine di permettere le verifiche di cui ai precedenti commi l'Amministrazione fornirà alle OO.SS. e alle RSU, tutti i prospetti riassuntivi, con voci aggregate coerentemente con quanto previsto all'art. 15 del CCNL 01/04/1999, integrato dall'art. 4 CCNL 2000-2011 e dall'art. 54 del CCNL 14/09/2000, relativi alla costituzione del Fondo e i prospetti relativi alle risorse stabili e variabili.
6. In sede di delegazione trattante verranno stabiliti i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni avente come obiettivo generale e prioritario quello di non utilizzare per istituti economici di carattere stabile, risorse decentrate variabili mantenendo in questo modo un equilibrio economico che permetta una politica di incentivazione al personale, diretta ad aumentare comunque i livelli di efficienza ed efficacia dell'azione dell'Ente. L'utilizzo delle risorse decentrate disponibili deve contemperare l'esigenza di mantenere una quota adeguata a finanziare la produttività sulla base del sistema che prevede l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi strettamente connessi al raggiungimento degli obiettivi assegnati in sede di approvazione del Bilancio annuale e pluriennale.

Art. 20

Definizione e criteri destinati a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
4. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000 come integrato dall'art. 14 del CCNL 05.10.2001, che non è classificabile quale indennità);
5. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:

	Attività professionale svolta
	Servizio notificazione

6. Per lo svolgimento delle attività sopra indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad un importo mensile lordo di € 30,00. Tale importo è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
7. La liquidazione delle prestazioni è effettuata con scadenza semestrale.

Art. 21

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 del CCNL del 14.09.00 e alla Dichiarazione Congiunta n. 6 del CCNL del 14.09.2000, in particolare:

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
 - b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - c) 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 il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6.00 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno (dalle 22.00 alle 6.00) o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno (dalle 22.00 alle 6.00): maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno;
2. La corresponsione della relativa indennità è prevista per i seguenti servizi: Polizia Locale.

	Servizio in turno
	Polizia Locale

Art. 22

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, spetta per le prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza.
2. Ai fini dell'individuazione delle prestazioni di cui al comma 1, si applicano i seguenti criteri:
 - a) Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con autotreni, autoarticolati e altri mezzi di dimensione analoga;
 - b) Prestazione di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
 - c) Prestazione di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (cantieri);
 - d) Prestazione di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
 - e) Prestazione di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di pulizia, igiene.

- f) Personale che per ragioni di servizio sia adibito in modo continuativo in attività che comportino all'esterno una esposizione continuativa ad agenti atmosferici per la salute confermando le indennità attualmente in uso;
 - g) Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile del Servizio che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui al comma 2 del presente articolo e che risulta, come tale, esposto in misura continuativa e diretta a situazioni di rischio.
3. L'indennità è corrisposta nella misura di euro 30 mensili lorde ai sensi dell'art. 37 CCNL 14/09/00 come sostituito dall'art. 41 CCNL 22/01/04.
 4. L'indennità compete, ai sensi dell'art. 37 citato, per il periodo di effettiva esposizione al rischio e pertanto può essere corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio nelle prestazioni di cui al comma 2.
 5. Nel caso in cui il dipendente sia temporaneamente adibito allo svolgimento di prestazioni che comportino i rischi di cui al comma 2, la corresponsione dell'indennità compete per tutto il tempo in cui esse sono svolte.
 6. Il Responsabile del Settore comunica tempestivamente all'Uff. Personale le eventuali variazioni dei dipendenti adibiti alle prestazioni di cui al citato comma 2.

Art. 23

Definizione Criteri per l'attribuzione dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
 - a. corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b. quantificata in € 10,32 lorde per 12 ore al giorno Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c. non può essere superiore a n. 6 periodi al mese per dipendente;
 - d. se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - f. non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
 - g. la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata con cadenza semestrale, in base a prospetti di liquidazioni del Responsabile del Servizio;
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente ex art. 23 CCNL 14/09/00 come integrato dall'art. 11 CCNL 05/10/01. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non é corrisposta.
4. La pronta reperibilità non può essere istituita nel periodo temporale della giornata lavorativa in cui, di norma, il servizio è attivo.
5. I servizi in cui è stata istituita e che annualmente può essere rivista in base alle esigenze dell'amministrazione sono:

	Servizi per cui è stata istituita o è possibile istituire la pronta reperibilità
	Anagrafe e Stato Civile
	Servizio Tecnico – Manutentivo – Cimiteriale

Art. 24

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili (contanti, assegni circolari e/o bancari) secondo la seguente tabella proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Importo maneggio valori medi mensili	Indennità giornaliera
Fino a € 1.000,00	€ 0,65
Superiori a € 1.000,00	€ 1,55

L'Amministrazione individua gli agenti contabili che dovranno rendere conto di tutte le transazioni avvenute (es. diritti di segreteria ecc.) a cui gli altri lavoratori dovranno rendere conto in caso di ricezione del denaro.

Sarà cura del Responsabile del Servizio stabilire le modalità di rendicontazione degli agenti contabili autorizzati.

2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui i valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio economato).
3. L'indennità è calcolata e liquidata semestralmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificati.

Art. 25

Definizione Criteri per l'individuazione dell'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma2, lett. f) del CCNL del 01/04/1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 09/05/2006) prevede la corresponsione di una indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle categorie B e C, nonché per compensare specifiche responsabilità affidate al personale della cat. D, che non risulti incaricato di posizioni organizzative.

2. I compensi per le indennità di cui sopra vengono stabiliti nella misura prevista dall' art. 7 comma 1 del CCNL del 09/05/2006. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. C) del CCNL del 01/04/1999, spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. Relativamente al numero dei percettori, va rilevato come una interpretazione corretta delle richiamate norme contrattuali imponga che questo compenso non possa essere riconosciuto indiscriminatamente a tutti i lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti esso deve essere soprattutto un utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti particolarmente significativi e qualificanti a prescindere dalla categoria di appartenenza.
4. Le parti convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi demandati a specifica e successiva contrattazione.
5. Le indennità di specifiche responsabilità possono essere erogate, una volta definite le modalità di cui al punto precedente, a seguito di atto dirigenziale specificatamente motivato ed una volta accertate e destinate le somme in sede dell'annuale contrattazione del Fondo.
6. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata in quote mensili.
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
8. L'importo dell'indennità è decurtato come avviene per la retribuzione delle posizioni organizzative nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 gg. di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
9. In applicazione del D.Lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

Art. 26

Definizione Criteri per l'attribuzione delle indennità derivanti dall'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 01/04/1999 integrato dall'art. 36 del CCNL del 22/01/2004, è prevista una indennità, non cumulabile con quella del precedente articolo se si riferisce alle stesse funzioni fino ad un massimo di € 300 annuali. In caso di deleghe parziali per i servizi anagrafici e di stato civile il valore sarà ridotto del 20%.
2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella.

Descrizione della specifica responsabilità
Ufficiale di Stato civile ed Anagrafe con delega di firma
Responsabile Ufficio Elettorale
Responsabile Archivi informatici

Responsabile di attività inerenti la protezione civile
--

Responsabile Ufficio URP

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
4. L'attribuzione dell'indennità è annuale e liquidata mensilmente.
5. L'importo dell'indennità è decurtato solo nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

Art. 27

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2013-2015.
2. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione **A1 alla A5**;
 - per la categoria B dalla posizione **B1 alla B7** e dalla posizione **B3 a B7**;
 - per la categoria C dalla posizione **C1 alla C5**;
 - per la categoria D dalla posizione **D1 alla D6** e dalla posizione **D3 a D6**;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
 - c) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale.
 - d) resta inteso che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti la performance individuale saranno diverse per ogni categoria contrattuale;
 - e) posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento delle indennità di comparto, delle progressioni orizzontali delle singole categorie così come riclassificate dal contratto nazione 31/03/1999, delle indennità dovute al personale educativo di cui all'art. 31, comma 7 del CCNL 14/09/2000;
3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di almeno 24 mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei suddetti mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. La progressione economica è attribuita

ai dipendenti che siano collocati nella fascia alta, secondo il sistema di misurazione e valutazione che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente nella scheda di valutazione elaborata secondo il citato sistema di misurazione e valutazione dell'Ente.

- b. per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione individuali del biennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- c. le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti non superiore al 50% di quelli complessivamente in servizio;
- d. al fine di garantire una omogeneità di selezione a tutte le categorie contrattuali, le fasce di merito saranno distinte per categoria, nel caso in cui i dipendenti aventi i requisiti per partecipare alla selezione risultino nell'anno in numero inferiore alla percentuale convenuta, nell'anno successivo saranno destinate per la progressione orizzontale maggiori risorse in modo da compensare il minor stanziamento dell'anno precedente;
- e. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 9/10 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato biennio e purché i dipendenti siano inseriti nella prima fascia di merito nell'ultimo anno di riferimento;
- f. a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- g. qualora per ragioni finanziarie, l'applicazione dell'istituto risulterebbe limitato ad un numero ristretto di personale è possibile dare priorità, nel rispetto delle regole della valutazione del merito, ai dipendenti che non abbiano effettuato, o effettuato in maniera ridotta, le progressioni orizzontali;
- h. le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di attribuzione;
- i. le valutazioni sono riferite agli anni precedenti l'inizio della decorrenza secondo i criteri sopra individuati con correlata attribuzione giuridica ed economica a tale data (con le limitazioni economiche vigenti).

Art. 28

Progressioni verticali nel sistema di classificazione art. 4 CCNL 31/3/1999 e integrato dall' art. 9 del CCNL 2000-2001 e art. 91 comma 3 del TUEL n. 267/2000

1. Le parti al fine di valorizzare i dipendenti comunali, consentirne la crescita professionale e al contempo ottimizzare le risorse umane interne, condividono di utilizzare quale strumento, nell'ambito del piano triennale del fabbisogno e del piano assunzionale :
 - a. la ricognizione interna delle necessarie professionalità;
 - b. riservare il 50% dei posti al personale interno nei concorsi pubblici.

Art. 29

Definizione Criteri destinati a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall' applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo V .
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi trova applicazione nel sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente ed oggetto d'informativa preventiva ai Sindacati.

3. Le risorse di cui al comma 1 sono quantificate annualmente in sede di sottoscrizione della ripartizione e utilizzazione del fondo, le risorse sono assegnate sia alla performance organizzativa che a quella individuale, tali risorse sono parametrate secondo un importo unitario per persona e categoria, e distribuito al personale, sia per la performance organizzativa che per la performance individuale, sulla base delle valutazioni dirigenziali effettuate.
4. Alla performance organizzativa individuale sono assegnati maggiori risorse rispetto alla performance organizzativa, secondo le modalità stabilite nel sistema di misurazione e valutazione vigente.

Art. 30

Definizione criteri sull'attribuzione di Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzato 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 dai contratti collettivi nazionali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi 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.

2. Le risorse di cui al presente articolo, sono quantificate nel fondo di cui all' art. 31 del CCNL del 2.1.2004 secondo la disciplina dei singoli regolamenti approvati in sede di delegazione trattante.

Le parti si impegnano ad aprire una sezione negoziale al fine di rivedere i regolamenti vigenti in materia di corrispettivi collegati al salario accessorio previsti dal CCNL di riferimento.

3. Per la correlazione delle risorse incentivanti previste da specifiche disposizioni di legge e le indennità versate per la produttività si rinviano ai specifici regolamenti ed al sistema di valutazione dell'Ente, confermando la seguente correlazione.

I dipendenti che in corso d' anno percepiscono compensi di produttività dovuti ad incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (compensi ISTAT, compensi recupero ICI, compensi progettazione, commissioni varie, compensi ex art. 208 cds, compensi avvocatura, ecc.) o da specifici piani di lavoro (art. 15 comma 5), possono conseguire la seguente riduzione per la produttività e/o indennità di risultato:

Compensi erogati nell'anno	Riduzione produttività
Fino ad € 8.000,00	Riduzione del 0%
Da € 8.001,00 a € 10.000,00	Riduzione del 10%
Da € 10.001,00 a € 12.000,00	Riduzione del 20%
Da € 12.000,01 a € 14.000,00	Riduzione del 30%

Da € 14.000,01 a € 20.000,00	Riduzione del 50%
Oltre € 22.000,01	Riduzione del 100%

Le somme derivanti da tale riduzione andranno refuse dal fondo parte variabile lett. a) ex art.17, 2° comma CCNL 01/04/1999

Art. 31

Definizione criteri per l' attribuzione di 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 pari al 30% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell' amministrazione finanziaria sia destinata all' erogazione di incentivi a favori di messi notificatori.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

Titolo VI

Servizi pubblici essenziali

Art. 32

Servizi Pubblici essenziali

1. Il livello minimo dei servizi pubblici essenziali sono disciplinati dal CCNL del 06/07/95 - contratto normativo 1994-1997 – norme di garanzia servizi pubblici essenziali e dalla legislazione nazionale di riferimento.
2. Per tutti i Settori tenuti a garantire la continuità delle prestazioni, deve essere prevista la presenza di personale addetto all' apertura e chiusura degli uffici;
3. I Responsabili dei Settori interessati – in occasione di ciascun sciopero che interessi i servizi essenziali- individuano i nominativi del personale in servizio tenuti alla prestazione lavorativa esonerati dallo sciopero. Di tali determinazioni i Responsabili danno informativa alle OO.SS. e al Settore del Personale.
4. I servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero e dei relativi contingenti di personale ivi incluse le qualifiche professionali da esonerare dallo sciopero, adottando ove possibile criteri di rotazione, sono i seguenti:
Stato Civile (raccoglimento di dichiarazione di nascita e morte) contingente n. 1 Cat. C o B;
Servizio Elettorale (adempimenti obbligatori per assicurare lo svolgimento delle consultazioni elettorali) contingente: personale facente parte dell'Uff. Elettorale individuato con delibera e/o con determinazione del Responsabile del Servizio Elettorale:

Attività Assistenziali;

Servizi Cimiteriali (trasporto, ricevimento, inumazione e tumulazione salme) contingente n. 1 addetto servizi cimiteriali Cat. A o B;

Polizia Locale (attività di PG, TSO, infortunistica stradale e pronto intervento) contingente n. 2 Istruttori di Vigilanza o n.1 Istruttore di Vigilanza e n. 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza;

Interventi attinenti alla rete stradale e patrimonio comunale: contingente n. 2 addetti alla manutenzione cat. A o B e n. 1 coordinatore;

5. Nell' individuazione dei nominativi costituendi i contingenti di personale in questione si applica – se e in quanto possibile – il principio della rotazione;
6. Gli elenchi dei nominativi sono trasmessi entro 5 giorni precedenti la data di sciopero (comunicata all' amministrazione entro e non oltre 10 giorni prima dello sciopero con indicazione del periodo di astensione). I dipendenti inseriti nell' elenco del contingente minimo dei servizi essenziali può chiedere – di essere sostituito per poter aderire al medesimo sciopero. L' accettazione della richiesta è subordinata alla garanzia della effettiva possibilità di sostituzione con altro dipendente non aderente allo sciopero.
7. Durante lo sciopero i Responsabili dei Servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale presente o a quello che non avesse aderito alla manifestazione.
8. Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi essenziali sono tenute a darne comunicazione all' amministrazione con un preavviso che non può essere inferiore a 10 giorni, precisando in particolare la durata della astensione al lavoro.
9. All' eventuale revoca dello sciopero proclamato, dopo che sia stata data informazione all' utenza, si applicano le disposizioni di cui all'art. 2 comma 6 della Legge 12/06/1990 n. 146 e ss. mm. ii..
10. L' amministrazione nel caso in cui lo sciopero incida sui servizi essenziali rivolti all' utenza 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 di azione del citato sciopero.
11. Nell' ambito dei servizi essenziali, con le modalità di cui agli artt. 3, 4 e 5 dell' Accordo sui Servizi Pubblici Essenziali del 19/09/2002, dovranno essere garantite esclusivamente le continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati ovvero quelle disciplinate nell' accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni- autonomie locali menzionato (Art. 2 dell' accordo Servizi-Pubblici Essenziale del 19/09/2002).

Titolo VII

Esercizio dei diritti e delle libertà

Art. 33

Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell' applicazione della disciplina contenuta nell' art.39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell' art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all' art. 24 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.

2. Per dare concreta attuazione all'attribuzione delle risorse destinate alla valutazione della performance individuale del dipendente in distacco sindacale viene convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) mentre ai fini della progressione orizzontale è convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso).
3. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.

Art. 34

Buono Pasto

Articolo precauzionalmente sbarrato viste le condizioni economiche dell'Ente

1. I dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione di almeno 1 ora e 30 minuti al pomeriggio, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, avranno diritto di usufruire di un servizio mensa;
2. In sostituzione di idoneo servizio mensa, l'Amministrazione erogherà al personale buoni pasto.
3. I servizi mensa o buono pasto, di cui ai punti n. 1 e n. 2 del presente articolo, potranno essere erogati solo a seguito dell'accertata verifica delle necessarie disponibilità di bilancio.

Art. 35

Telelavoro

1. La "disciplina sperimentale del telelavoro" è contenuta nell'art. 1 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 14 settembre 2000 (c.d. "code contrattuali").
2. Il telelavoro (art.2, lett. b) è "la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione con l'Amministrazione cui la prestazione stessa inserisce".
3. La "postazione di telelavoro", fermo restando la compatibilità ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii. quale l'insieme di hardware e software che consente lo svolgimento dell'attività, deve essere fornito, installato e collaudato da parte dell'amministrazione, che ne sopporta le spese. Sull'amministrazione gravano, altresì, tutte le spese di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto che garantiscono l'assistenza nei confronti del dipendente, come pure di tutti i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione. Le attrezzature vengono fornite al telelavoratore in comodato gratuito per tutta la durata del progetto.
4. L'accordo del 2000 precisa che è condizione imprescindibile la dichiarazione di disponibilità del lavoratore, prevedendosi la priorità per coloro che già svolgono le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza (art. 4, co.1).

Art. 36

Criteri generali per le politiche dell' orario di lavoro (Art. 4, co. 2, lett. m, CCNL 1/4/1999.

1. L' orario di lavoro è stabilito in funzione delle finalità dell' ente che sono orientate al soddisfacimento dei bisogni della collettività.
2. Nel determinare l' articolazione dell' orario di lavoro settimanale, i responsabili dei servizi valutano ai sensi dell' art. 17 comma 4 lett. e) del CCNL 06.07.1995 particolari specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell' orario di lavoro compresa l' astensione dei turni pomeridiani solo per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio, valutate dal responsabile del servizio stesso.

Art. 37

Diritto allo studio

1. L' amministrazione s' impegna a dare piena attuazione alle norme che garantiscono i diritti allo studio ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato secondo i criteri dell' art. 15 del CCNL del 14/09/00.

Art. 38

Ferie

1. Al fine di garantire la puntualità dei servizi offerti al cittadino e di conciliare gli stessi con le legittime esigenze dei lavoratori, i singoli servizi appronteranno all' inizio di ogni anno, non oltre il 30 aprile, il piano ferie.
2. Tale piano dovrà coniugare le esigenze personali dei dipendenti con criteri di imparzialità e rotazione nel godimento dei periodi più appetibili (1 giugno – 30 settembre). Il piano deve comunque prevedere il godimento di almeno 14 giorni di ferie consecutive a richiesta del dipendente.
3. Per quanto non specificato si rimanda all' art. 18 CCNL 1995 e al D. Lgs. 66/2003 come modificato dal D. Lgs. 213/2004.
Le ferie non rientranti nel piano ferie di cui al punto 1 dovranno essere richieste dal lavoratore, di norma, almeno 3 giorni prima.
4. Il responsabile è tenuto a comunicare entro due giorni dal ricevimento della richiesta la concessione o meno delle ferie. Il rifiuto da parte del responsabile, dovrà essere motivato.
5. Per assenze dovute a motivi contingibili ed urgenti il lavoratore dovrà avvisare, anche telefonicamente nelle prime ore del mattino del primo giorno di assenza, il responsabile del servizio e successivamente regolarizzare la richiesta.

Art. 39

Copertura assicurativa

1. L' amministrazione si impegna compatibilmente con le esigenze di bilancio, nel rispetto delle norme, a dare attuazione a tutti i dispositivi legislativi e normativi riguardanti la copertura assicurativa dei

dipendenti, assicurando inoltre i rischi specifici, fisici (anche invalidanti), professionali, riconducibili alle attività svolte dai dipendenti.

Art. 40

Patrocinio legale

1. L' amministrazione, anche a tutela dei propri diritti ed interessati, ove si verifichi l' apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all' espletamento del servizio e all' adempimento dei compiti d' ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse e non vi sia dolo o colpa grave da parte del dipendente, ogni onere di difesa sin dall' apertura del procedimento facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.
2. L' amministrazione assicura altresì tramite la sua struttura le consulenze legali ai dipendenti che ne facciano motivata richiesta per fatti e atti relativi ai compiti d' ufficio.
3. L' amministrazione si costituisce obbligatoriamente parte civile nei procedimenti penali conseguenti alle aggressioni subite dal personale nello svolgimento della propria attività.
4. A tal fine il dipendente, venuto a conoscenza di un procedimento di responsabilità civile o penale nei suoi confronti per fatti o atti direttamente connessi all' espletamento del servizio e all' adempimento dei compiti d' ufficio, propone all' amministrazione il nominativo del legale di fiducia con lettera scritta da trasmettere tramite protocollo ufficiale. L' amministrazione si esprime, circa il gradimento del legale proposto, entro 15 (quindici) giorni dal ricevimento della comunicazione, trascorso infruttuosamente tale termine temporale la scelta si intende tacitamente condivisa e l' amministrazione dovrà comunque ratificare l' accettazione entro successivi 15 (quindici) giorni. L' eventuale non gradimento del legale proposto dovrà essere motivato e comunicato al dipendente con nota scritta.

Art. 41

Permessi retribuiti

Tre giorni di permesso retribuito, per motivi personale e familiari (compresa la nascita dei figli), previsti dall' art. 19 del CCNL 06/07/1995 possono essere fruiti anche non consecutivamente.

I permessi giornalieri retribuiti sono sempre concessi al dipendente convocato dall' autorità giudiziaria.

In caso di diniego da parte del dirigente o responsabile del servizio, lo stesso dovrà formulare per iscritto le motivazioni.

<p style="text-align: center;">Titolo VIII Disposizioni Finali</p>
--

Art. 42

Assenze per visite specialistiche, terapie e accertamenti diagnostici

La giustificazione dell'assenza deve recare la qualifica e la sottoscrizione del soggetto che la redige, l'indicazione del medico e/o della struttura presso cui si è svolta la visita o la prestazione, il giorno, l'orario di entrata e di uscita del dipendente dalla struttura sanitaria erogante la prestazione.

Al riguardo va chiarito che l'attestazione di presenza non è una certificazione di malattia e, pertanto, essa non deve recare l'indicazione della diagnosi.

Particolari disposizioni sono sancite per i soggetti che si sottopongono periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti l'incapacità al lavoro.

Per tutto quanto non disciplinato si rimanda a quanto stabilito dalle indicazioni INPS.

Art. 43

Anticorruzione e trasparenza

Le parti concordano sulla necessità di dare attuazione alla legge n. 190 del 6 novembre 2012 pertanto l'ente adotta piani di azione anticorruzione e trasparenza, adeguata, compatibilmente con le norme statutarie i propri ordinamenti alle disposizioni di cui all'art. 1 e 5, individua tutti i necessari interventi che possano favorire la prevenzione ed il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, dando pubblicità sul sito istituzionale di tutti gli atti e i provvedimenti adottati, nonché per tutte le materie previste dalla norma e ne dà informazione periodica alle OO SS e alle RSU.

Art. 44

Rinvio

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati, hanno preso efficacia dall'1/1/2013 fermo restando l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 40, comma 3 ter del D. Lgs. n. 165/2001.

Arpino li 02/12/2015

La Delegazione di parte Pubblica:

Dott. Fabio Lauro _____

Geom. Fiorletta Antonio _____

Sig. ra Franca Sacchetti _____

La Delegazione di parte Sindacale:

FP CGIL Cenciarelli Giancarlo _____

CISL FP Graziano Bianchi _____

UIL FPL Sandro Coppotelli _____

CSA Morena Polsinelli _____

Le RSU dell' Ente :

Sabrina Casinelli _____ ASSENTE _____

Casinelli Luciano _____

Mario La Pietra _____

Ruzza Romina _____