



Comune di Albissola Marina
Provincia di Savona

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
per il personale non dirigenziale dipendente del Comune di Albissola Marina

decorrenza 01.01.2013

A handwritten signature, possibly of a representative of the municipality, located at the bottom left of the page.

A large, stylized handwritten signature, likely of the Mayor or a high-ranking official, located in the lower center of the page.

A handwritten signature, located below the large signature in the lower center of the page.

A handwritten signature, located to the right of the large signature in the lower center of the page.

A handwritten signature, located at the bottom right of the page.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE, NON DIRIGENZIALE,
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ALBISSOLA MARINA**

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL COMUNE DI ALBISSOLA MARINA

costituita ai sensi dell'Articolo 4 del vigente CCNL sottoscritto il 22.01.2004, è così composta:

per la parte pubblica con deliberazione di Giunta N. 18 del 19.02.2004:

- D.ssa Giovanna Genova - Presidente
- Sig.ra Marcella Sabatini
- Sig.ra Iris Scavarda

per la parte sindacale, sono presenti:

1) i componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

- Sig. Massimo Caviglia
- Sig.ra Clara Corizzato
- Sig. Altieri Romano
- Sig.ra Pamela Russo

2) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- C.G.I.L. F.P.: Sig. Giancarlo Bellini, Segretario Provinciale

PREMESSO

Che l'art. 65 del D.Lgs. 27.10.2009 n.150 prevede che gli enti Locali adeguino i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del decreto stesso alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge.

Che in data 10 novembre 2014 la delegazione trattante ha definito un'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs. 150/2009;

PRESO ATTO

Che in data 25 novembre 2014 il Revisore dei Conti ha rilasciato parere FAVOREVOLE;

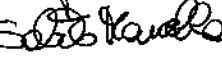
Che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 183 del 28.11.2014, dichiarata immediatamente esecutiva, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto decentrato integrativo per il personale, non dirigenziale, dipendente del Comune di Albissola Marina, così come siglato nella riunione della delegazione trattante del 10.11.2014.

SOTTOSCRIVE DEFINITIVAMENTE

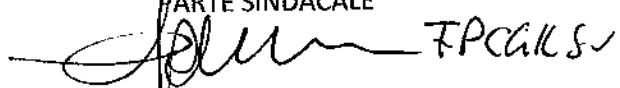
in data 4 dicembre 2014, presso il Comune di Albissola Marina sito in Piazza del Popolo, 12 - l'allegato contratto decentrato integrativo;

DA' ATTO

Che con la presente sottoscrizione definitiva, l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo esprime immediata efficacia per gli istituti contrattuali che non necessitano di ulteriori accordi integrativi.

PARTE PUBBLICA
IL PRESIDENTE: 
MEMBRO: 
MEMBRO: 

PARTE SINDACALE






FPCALIS ✓

Sommario

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO	1
DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 - Ambito di applicazione	4
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto	4
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	4
RELAZIONI, PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI - AMBIENTE DI LAVORO – FORMAZIONE DEL PERSONALE	5
Art. 5 - Composizione delle delegazioni	5
Art. 6 - Obiettivi	5
Art. 7 - Prerogative e diritti sindacali	5
Art. 8 - Regolamentazione del diritto di sciopero - Servizi pubblici essenziali	5
Art. 9 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	7
Art. 10 - Pari opportunità e benessere organizzativo	7
Art. 11 - Formazione e aggiornamento professionale	7
RISORSE E PREMIALITÀ	7
Art. 12 - Quantificazione delle risorse	7
Art. 13 - Strumenti di premialità	8
Art. 14 - Progressioni economiche orizzontali	8
Art. 15 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	11
FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI AL SALARIO ACCESSORIO	12
Art. 16 - Principi generali per l'erogazione dei compensi accessori (indennità)	12
Art. 17 - Indennità di turno; orario notturno, festivo e festivo-notturno	13
Art. 18 - Indennità di reperibilità	13
Art. 19 - Indennità di maneggio valori	13
Art. 20 - Indennità di rischio	14
Art. 21 - Indennità di disagio	14
Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità	15
Art. 23 - Indennità per particolari figure professionali	16
Art. 24 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	16
TIPOLOGIE E ORARIO DI LAVORO	17
Art. 25 - Salario accessorio del personale a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro	17
Art. 26 - Salario accessorio del personale a tempo parziale	17
Art. 27 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro	17
Art. 28 - Riduzione dell'orario di lavoro	18
Art. 29 - Lavoro straordinario e banca ore	18
NORME TRANSITORIE E FINALI	18
Art. 30 - Norma transitoria	18

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito denominato **CCDI**) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti normative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo, nonché delle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011.

Art. 2 - Ambito di applicazione

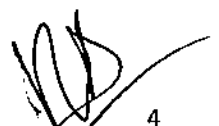
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e, qualora applicabili, ai dipendenti a tempo determinato.
2. Il presente contratto produce i suoi effetti a decorrere dal 01.01.2013 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività ai sensi dell'art. 17 del CCNL del 01.04.1999.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro e non oltre 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse ed in questa sede sono considerate come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 20 giorni dalla suddetta richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia anche sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.



**RELAZIONI, PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI - AMBIENTE DI LAVORO –
FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Art. 5 - Composizione delle delegazioni

1. La delegazione di parte sindacale è composta dalla R.S.U. dell'Ente e da Rappresentanti territoriali delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL
2. La parte pubblica è stabilita con apposito atto della giunta Comunale

Art. 6 - Obiettivi

1. Le parti, nell'intento di garantire e migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dei servizi e delle prestazioni erogate dall'Ente, oltre che la tutela e la garanzia dei diritti dei dipendenti, le loro condizioni di lavoro e la loro crescita professionale, convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.
2. In armonia con quanto stabilito dalle leggi e dai CCNL, il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente per il raggiungimento degli intenti sopra espressi.

Art. 7 - Prerogative e diritti sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dalle normative di legge e/o contrattuali vigenti;
 - b) i permessi sindacali richiesti dai membri delle R.S.U. o dai Rappresentanti Sindacali devono essere presentati almeno il giorno precedente all'Ufficio Personale dell'Ente (per gli adempimenti di competenza), compilati su apposito modulo, e già completi di firma di autorizzazione da parte del Responsabile del Servizio.
2. Per quanto concerne le assemblee, si dispone che:
 - a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare le generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali;
 - b) l'amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c) in caso di assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS. i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in reperibilità;
 - d) il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa.

Art. 8 - Regolamentazione del diritto di sciopero - Servizi pubblici essenziali

1. In attuazione dell'accordo collettivo nazionale recante norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-autonomie locali, sottoscritto il 19.09.2002, i contingenti di personale che debbono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali sono individuati, con riguardo ai soli servizi erogati in gestione diretta, come segue:

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'S. A.', a large circular mark, a signature that looks like 'R. R.', another signature, and a final signature on the far right with a small '5' written below it.

SERVIZIO	CONTINGENTE
<u>Stato Civile:</u> Limitatamente al raccoglimento delle denunce di nascita e di morte.	1 addetto
<u>Servizio Elettorale:</u> per le 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	1 addetto
<u>Servizio di Polizia Municipale:</u> limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime indicate all'art. 2, comma 12) dell'Accordo collettivo nazionale del 19.09.2002	1 Agente per turno
<u>Servizi inerenti la rete stradale, idrica, fognaria e di depurazione</u> <u>– servizi cimiteriali – protezione civile:</u> Limitatamente ai servizi di pronto intervento	1 addetto dell'Area Tecnica e Tecnico-manutentiva Per coordinare il pronto intervento dei servizi appaltati
<u>Servizi del personale:</u> limitatamente all'erogazione degli stipendi ed alla compilazione e controllo delle distinte erariali e previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge. Tale servizio dovrà essere garantito nel caso lo sciopero sia proclamato per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi fra il 5 e il 15 di ogni mese.	1 addetto
<u>Casa di Riposo:</u> Per garantire la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto agli anziani residenti.	1 dipendente per la preparazione dei pasti. <i>(il Servizio di assistenza è affidato in appalto)</i>
<u>Servizi educativi e scolastici:</u> secondo le indicazioni degli artt. 3 e 4 dell'Accordo collettivo nazionale del 19.09.2002	<i>Non ci sono scuole gestite direttamente dal Comune.</i> <i>La gestione dell'Asilo Nido comunale è affidata in appalto.</i>

- Il Responsabile del Servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà i nominativi dei dipendenti del proprio servizio che saranno esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili (effettuando una rotazione tra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentano), comunicandoli almeno tre giorni lavorativi prima della data fissata per lo sciopero (compatibilmente con i termini di proclamazione dello sciopero) ai diretti interessati, alle R.S.U. ed all'Ufficio Personale. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero. Qualora la sostituzione non fosse possibile, l'Amministrazione procederà secondo i termini di legge.
- Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo collettivo nazionale in materia di norme per la garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni e Autonomie Locali.

Art. 9 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione nel proseguire l'applicazione del D.Lgs. 81/2008, si impegna ad attuare tutte le norme vigenti in materia.
2. Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro sono attuati in accordo e la collaborazione del Datore di lavoro, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico competente e del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale sono svolti al fine di garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento anche in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
4. La tutela dei lavoratori disabili è garantita nel rispetto della vigente legislazione in materia.

Art. 10 - 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 dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.
2. Le parti si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro, secondo quanto previsto dal Regolamento del Comitato Unico di Garanzia, approvato con deliberazione G.C. n. 241 del 31.12.2011, e secondo quanto previsto nel piano triennale di azioni positive adottato dall'Ente.

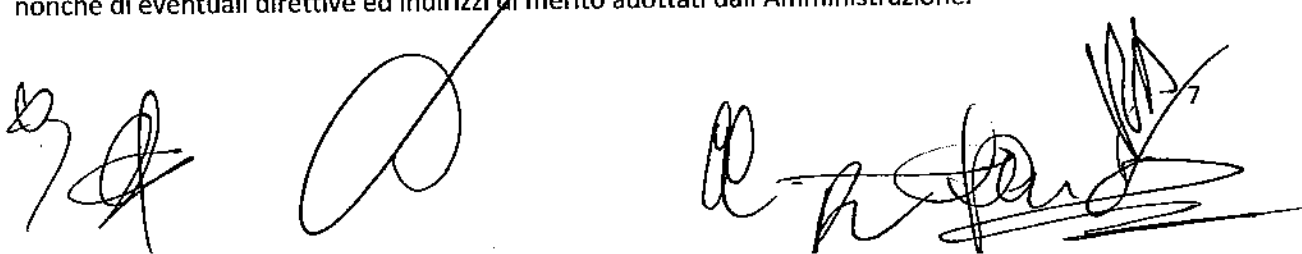
Art. 11 - Formazione e aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie ed i profili professionali.
2. L'attività formativa è finalizzata a garantire che ciascun lavoratore acquisisca le specifiche attitudini professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito delle strutture cui è assegnato ed a fronteggiare i processi di riordinamento istituzionale e di ristrutturazione organizzativa.
3. L'attività formativa deve essere improntata, oltre che ad assicurare il costante adeguamento delle competenze, anche a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano una maggiore flessibilità e opportunità di carriera.
4. L'attività di formazione deve essere improntata al fine di garantire ogni anno la partecipazione del maggior numero di lavoratori. A tale fine è necessaria una programmazione iniziale che preveda la partecipazione di ogni area organizzativa, possibilmente con l'implementazione di corsi all'interno dell'Ente.

RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 12 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività (di seguito denominato "fondo") ex art. 14 e art. 15 del C.C.N.L. 01.04.1999, così come modificati dall'art. 31 e dall'art. 32 del C.C.N.L. Regioni-Enti Locali del 22.01.2005, sono di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi di merito adottati dall'Amministrazione.



3. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto. Le risorse di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive finalità destinate all'incentivazione del merito, al raggiungimento di obiettivi di produttività e di qualità della prestazione.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

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

Art. 13 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla vigente normativa ed ai Regolamenti conseguenti (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione individua i seguenti strumenti di premialità:
 - a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance e del raggiungimento dei risultati adottato dall'Ente;
 - b) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (sponsorizzazioni e risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale);
 - c) le eventuali economie aggiuntive derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011.

Art. 14 - Progressioni economiche orizzontali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto dei principi meritocratici stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Le progressioni economiche si individuano tra il personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli sulla base di idonea metodologia di valutazione.



3. Il valore economico della progressione è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
4. Le parti convengono che l'obiettivo principale della progressione economica orizzontale è quello di incentivare l'arricchimento professionale ed il contributo individuale nell'ambito di un processo di innovazione organizzativa e tecnologica finalizzata alla maggiore efficienza dei servizi ed alla valorizzazione del lavoro pubblico.
5. Lo sviluppo professionale è inteso come insieme integrato di alcuni elementi quali: costanti di prestazioni di elevato livello nel medio/lungo periodo, capacità dell'individuo di incrementare nel tempo il proprio patrimonio di abilità, conoscenze e competenze, anche mediante la formazione e l'aggiornamento che costituiscono elementi essenziali per l'instaurarsi di una nuova cultura gestionale mirata al risultato per sviluppare capacità innovativa.
6. La progressione economica è finalizzata alla valorizzazione di livelli sempre maggiori di professionalità e deve essere utilizzata come strumento selettivo. La progressione economica non viene attuata mediante sistemi automatici.
7. Sulla base delle direttive formulate dall'amministrazione comunale, a seguito di contrattazione decentrata, vengono fissate annualmente le risorse da destinare alla progressione orizzontale. Vengono altresì definiti in sede di contrattazione decentrata i limiti minimi di punteggio necessari per accedere alla posizione economica successiva. Sulla base di ciò si procede alla compilazione e consegna di apposite schede di valutazione ai dipendenti.
8. Partecipano alla selezione relativa all'anno appena concluso, per la progressione orizzontale, i dipendenti:
 - Con almeno tre anni di anzianità a tempo indeterminato nella categoria, alla data di decorrenza della progressione, maturata nel Comune di Albissola Marina
 - Che non hanno avuto uno scatto di progressione orizzontale nei tre anni precedenti
9. Non hanno diritto a partecipare alla progressione coloro che nell'anno di riferimento:
 - Sono stati assenti tutto l'anno eccetto per i periodi di congedo di maternità e interdizione dal lavoro ex artt. 16 e 17 del D.Lgs. 151/2001.
10. Ad ogni settore sarà assegnata una quota delle risorse (complessivamente assegnate alla progressione orizzontale secondo il comma 7) proporzionale al numero dei dipendenti ed al valore economico della teorica progressione orizzontale degli stessi, secondo la seguente formula:

$$A:B = C: x$$

dove:

A = somma necessaria per la progressione di tutti i dipendenti aventi i requisiti;

B = somma necessaria per la progressione dei dipendenti del settore aventi i requisiti;

C = somma totale stanziata nell'anno per la progressione;

x = quota di risorse per la progressione da attribuire al settore

Per settore si intende ogni area facente riferimento ad un responsabile di servizio.

11. Per l'attribuzione della progressione orizzontale i Responsabili titolari di Posizione Organizzativa, verranno considerati tutti facenti parte di un unico settore (Area delle Posizioni Organizzative di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 31.03.1999) e le relative schede saranno formulate dal Nucleo di Valutazione.

12. Il punteggio di valutazione massimo ottenibile è pari a 245 punti ed è così determinato:

$$A + B + C$$

dove:

- A = media dei punteggi delle schede di valutazione acquisiti nei 2 anni nella stessa categoria precedenti all'anno di riferimento (somma punteggi diviso il numero degli anni): massimo acquisibile 100 punti;
- B = punteggio della scheda di valutazione dell'anno di riferimento: massimo acquisibile 100 punti;
- C = punteggio derivante dalla valutazione della capacità di organizzazione del lavoro e dell'esperienza acquisita con la formazione e con le attività lavorative: massimo acquisibile 45 punti *(per ogni dipendente verrà formalizzata un'apposita scheda per l'anno di riferimento, proponente i fattori di valutazione dell'esperienza espressa come quelli già in uso per la valutazione delle categorie A-B e C, come da modello allegato).*

(Nel caso in cui una dipendente sia assente dal servizio per l'intero anno per le motivazioni ex artt. 16 e 17 del D.Lgs. 151/2001, la valutazione per l'anno di riferimento sarà determinata in modo equivalente alla media dell'ultimo biennio)

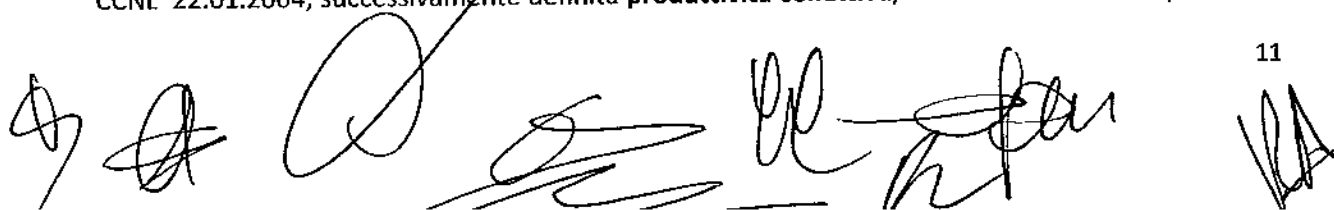
13. I requisiti minimi per la progressione economica all'interno di ciascuna categoria sono i seguenti:
- Cat. A: punteggio minimo complessivo 147,00 (pari al 60% di 245)
 - Cat. B: punteggio minimo complessivo 171,50 (pari al 70% di 245)
 - Cat. C: punteggio minimo complessivo 196,00 (pari al 80% di 245)
 - Cat. D: punteggio minimo complessivo 208,25 (pari al 85% di 245)
14. Se il punteggio ottenuto è pari almeno al minimo richiesto per il conseguimento della progressione, per favorire il primo passaggio rispetto alla posizione economica iniziale, il punteggio viene aumentato nella misura indicata nella sottostante tabella:

Categoria Posizione iniziale		Categoria Posizione iniziale		Categoria Posizione iniziale		Categoria Posizione iniziale		Categoria Posizione iniziale		Categoria Posizione iniziale	
A1		B1		B3		C1		D1		D3	
A1	2%	B1	2%	B3	2%	C1	2%	D1	2%	D3	2%

15. Per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa la valutazione è effettuata annualmente dal Responsabile di Servizio. Per i titolari di P.O. la valutazione è effettuata dal Nucleo di valutazione.
16. Determinati i punteggi come ai commi precedenti, si determinano le progressioni all'interno di ogni Settore secondo l'ordine di punteggio di ogni dipendente ad esso appartenente.
17. Nel caso in cui nella graduatoria si presentassero dipendenti a pari merito per i quali non fosse sufficiente la disponibilità delle risorse per procedere alla progressione di tutti gli aventi diritto, si rideterminerà la graduatoria dei concorrenti interessati dando la priorità ai dipendenti più vicini alla data di maturazione della pensione di vecchiaia.
18. Quando le risorse destinate ad ogni Settore di riferimento non permetteranno la progressione al candidato utilmente posizionato in graduatoria, tali risorse saranno considerate come "resto". La somma dei "resti" formerà una risorsa globale che sarà destinata alla progressione orizzontale dei dipendenti esclusi, che saranno riclassificati in ordine al miglior punteggio di merito individuale indipendentemente dal settore di appartenenza di ognuno. L'eventuale ulteriore resto sarà destinato alle risorse per la remunerazione della produttività collettiva limitatamente all'anno di riferimento.

Art. 15 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate, come da CCNL e norme vigenti, e disponibili a costituire il "fondo risorse decentrate" sono ripartite ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 13, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) in riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di razionalizzare e ottimizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati per competenza dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convergono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati a principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse – attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performances*;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa di un dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termine di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiante non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi e risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controllo e validazione dei risultati;
 - misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi ed eventuale contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
 - raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti;
 - qualità della prestazione;
 - comportamento organizzativo e professionale;
 - f) il Sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Le risorse per la performance individuale sono ripartite secondo le modalità previste nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
4. Come stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. 01/08/2011, n. 141, la differenziazione retributiva in fasce di merito prevista dagli artt. 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del D.Lgs. 150/2009, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009, attualmente bloccata fino al 31.12.2014.
5. Condizione necessaria per attribuire i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01.04.1999 e art. 37 del CCNL 22.01.2004, successivamente definita **produttività collettiva**, è la valutazione del dipendente



- da parte del proprio Responsabile di servizio a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, in base agli obiettivi predefiniti nel PEG o altri strumenti di programmazione, tramite scheda individuale di valutazione.
6. In nessun caso sarà erogata la produttività collettiva sulla base di automatismi che escludano la valutazione dell'apporto professionale e del raggiungimento degli obiettivi.
 7. Le risorse destinate ad incentivare la produttività collettiva sono rappresentate da ciò che residua dalla destinazione degli altri istituti contrattuali sia nella parte stabile, sia nella parte variabile del fondo.
 8. L'utilizzo del fondo destinata ad incentivare la produttività si articola in due tipologie:
 - a) Tramite la realizzazione di **progetti obiettivo**: definiti annualmente dall'Amministrazione con i Responsabili di Servizio. Ciascun progetto dovrà indicare:
 - Descrizione sommaria del progetto e del risultato che si intende conseguire;
 - Numero dei dipendenti coinvolti, in caso di progetto intersettoriale, la scheda sarà sottoscritta da ogni Responsabile interessato;
 - Modalità e tempi di realizzazione del progetto;
 - Proposta di valutazione economica del progetto con indicazione delle modalità di ripartizione tra i vari dipendenti interessati.I progetti-obiettivo, prima della loro approvazione, dovranno essere sottoposti al Nucleo di valutazione ed dovranno essere illustrati alla delegazione trattante di parte sindacale non tanto per quanto attiene il contenuto, ma per quanto attiene una giusta ripartizione delle risorse.
Al termine della realizzazione del progetto, il Responsabile di Servizio effettuerà una dettagliata relazione contenente indicazioni in merito al raggiungimento degli obiettivi ed alla suddivisione delle risorse fra i partecipanti. Tale relazione verrà sottoposta al Nucleo di valutazione per la relativa validazione.
 - b) Tramite la **scheda individuale di valutazione**:
Sarà utilizzata la scheda di valutazione già in uso nell'Ente per quanto attiene l'anno 2013, mentre per gli anni successivi sarà adottata la nuova scheda prevista nel Regolamento della misurazione e valutazione della performance.

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI AL SALARIO ACCESSORIO

Art. 16 - Principi generali per l'erogazione dei compensi accessori (indennità)

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori, di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non competono in caso di assenza dal servizio.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile del Servizio sulla base di quanto stabilito nel presente Contratto decentrato integrativo.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di lavoro che si caratterizza per aspetti peculiari della prestazione in termini di rischio, pericolo, disagio, grado di responsabilità e/o che siano espressamente previste da norme contrattuali o di legge.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. Nel caso ricorrano diverse fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di maggiore importo.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.



Art. 17 - Indennità di turno; orario notturno, festivo e festivo-notturno

1. Indennità di turno:

L'indennità di turno, disciplinata dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000, sarà attribuita al personale, non incaricato di Posizione Organizzativa, inserito in strutture operative che prevedono una erogazione di servizi lavorativi per almeno 10 ore. Al momento nel Comune di Albissola Marina l'unico servizio che prevede questo tipo di orario è il Servizio della Polizia Municipale, ma l'indennità verrà estesa a qualunque servizio per cui, in futuro, sarà ritenuta necessaria l'introduzione della turnazione.

L'indennità non può essere erogata:

- in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo (ferie, malattia, infortunio, ecc.) con riferimento alle sole giornate di effettiva assenza;
- al personale che, pur inserito nella struttura, non abbia effettivamente prestato il servizio secondo un'equilibrata e avvicendata turnazione.

2. Orario notturno, festivo e notturno festivo:

Le indennità per le attività prestate in orario notturno e nei giorni festivi, è disciplinata dall'art. 24 del CCNL 14.09.2000 integrato dall'art. 14 del CCNL 05.10.2001:

- Al dipendente che **non usufruisce del riposo settimanale**, verrà corrisposta una **maggiorazione del 50%** della retribuzione per le ore effettivamente prestate con **diritto al riposo compensativo, da usufruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo**;
- l'attività prestata in giornata **festiva infrasettimanale** dà titolo, a richiesta del dipendente, a **equivalente riposo compensativo o** alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per **lavoro straordinario festivo**;
- anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di **articolazione di lavoro ordinario notturno o festivo** è dovuta una **maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%**, mentre nel caso di **lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%**.

Art. 18 - Indennità di reperibilità

1. L'indennità di pronta reperibilità è disciplinata dall'art. 23 del CCNL 14.09.2000:

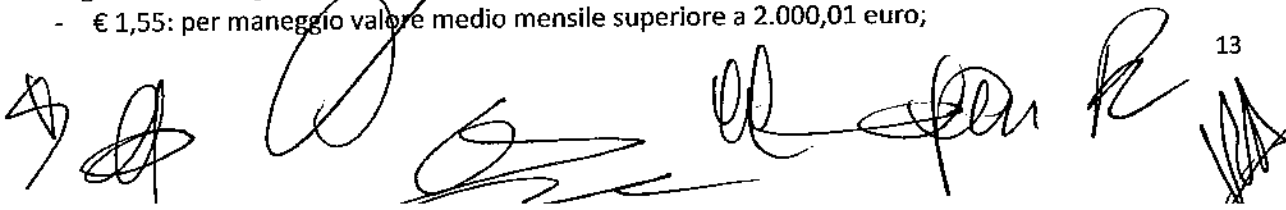
- Ad oggi l'istituto della reperibilità riguarda i **Servizi demografici per le denunce decessi**, ma l'indennità verrà estesa a qualunque servizio per cui in futuro sarà ritenuto necessario introdurre la pronta reperibilità;
- Il Responsabile del Servizio provvede a definire le modalità ed i turni della reperibilità nel rispetto del principio di rotazione del personale.
- I turni di reperibilità per i Servizi Demografici saranno predisposti dal Responsabile del servizio con cadenza mensile e consegnati agli interessati.
- Copia dei prospetti delle turnazioni per reperibilità devono essere trasmessi all'Ufficio Personale, con l'indicazione del nominativo del dipendente reperibile, della data e delle ore in cui è stato posto in reperibilità.
- L'indennità di reperibilità viene erogata nella misura indicata dal C.C.N.L. ed è subordinata all'effettivo svolgimento del servizio di reperibilità dei dipendenti come rendicontato dal Responsabile del Servizio interessato

Art. 19 - Indennità di maneggio valori

1. Indennità maneggio valori (art. 36 del CCNL 14.09.2000):

Verrà corrisposta agli Agenti contabili, di diritto o individuati con apposito atto amministrativo - non titolari di Posizione Organizzativa - e tenuti al rendiconto, un'indennità di maneggio valori nelle seguenti misure giornaliere:

- € 1,55: per maneggio valore medio mensile superiore a 2.000,01 euro;



- € 1,00: per maneggio valore medio mensile da 1.000,01 a 2.000,00 euro;
 - € 0,78: per maneggio di valore medio mensile fino a 1.000,00 euro;
- Tali indennità verranno corrisposte per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tale servizio.

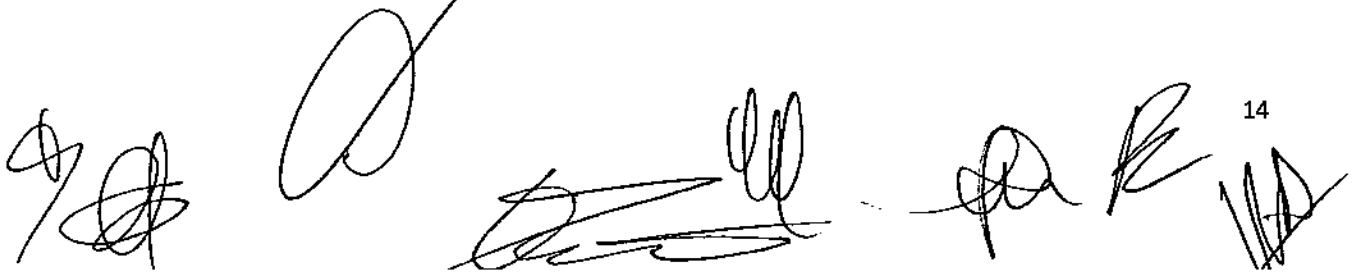
Art. 20 - Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio sarà attribuita nella misura stabilita dall'art.41 del CCNL 22 gennaio 2004 a tutto il personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come di seguito specificato:
 - prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con sostanze potenzialmente pericolose per la salute (catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina, vernici, detersivi, ecc.);
 - prestazioni di lavoro di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da attività di raccolta e smaltimento di rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da attività in cucine;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco e dall'impiego di antiparassitari;
 - Prestazioni di lavoro che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive.

L'indennità viene corrisposta nella misura complessiva di € 30,00 mensili al personale interessato per il periodo di effettiva esposizione al rischio (anche se adibito a più di una delle attività sopra elencate), sulla base di idonea certificazione dei Responsabili dei Servizi Interessati

Art. 21 - Indennità di disagio

1. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo la mansione o il ruolo ricoperto. È una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari
2. L'indennità per attività particolarmente disagiate di cui all'art. 17, comma 2, lettera e, C.C.N.L. 01.04.99, viene erogata esclusivamente al personale delle categorie A - B - C che svolga le seguenti attività connotate da "particolare disagio"
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) attività che comportano particolari orari di lavoro che, per esigenze legate al servizio svolto, non gode dell'elasticità di orario riconosciuta agli altri dipendenti.
Tale indennità viene quantificata in € 30 mensili ed è rapportata alle effettive giornate lavorate.
 - b) Pronta disponibilità, fuori dall'orario di servizio, in caso di calamità naturali o di situazioni di pericolo che richiedano l'intervento urgente e non programmabile, da parte del personale.
Tale indennità viene quantificata in € 15,00 per ogni pronta disponibilità ed è rapportata all'effettivo rientro in servizio da parte del personale chiamato, al quale, oltre a tale indennità, verrà corrisposta l'indennità per lavoro straordinario per le ore effettivamente lavorate.

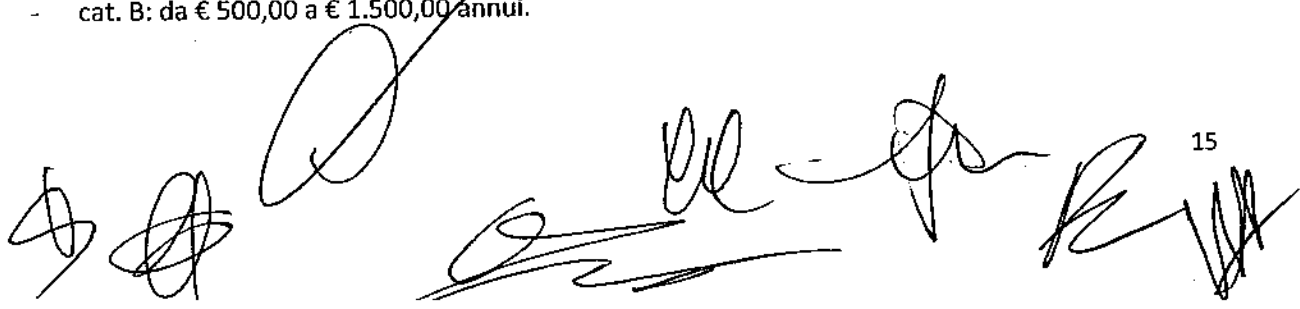


Il Responsabile del Servizio interessato comunica, di volta in volta, all'Ufficio personale il nominativo dei dipendenti effettivamente richiamati in servizio, unitamente alle motivazioni di tale provvedimento.

In ogni caso le indennità per attività particolarmente disagiate non verranno corrisposte in relazione a prestazioni lavorative che siano già oggetto di specifici compensi definiti dal C.C.N.L. (esempio: turno, reperibilità, lavoro ordinario festivo o notturno, lavoro straordinario, rischio, ecc.)

Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità è disciplinato dall'art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 01.04.99, come sostituito dall'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006.
2. Per l'erogazione di tali compensi vengono considerate la complessità organizzativa e/o lo sviluppo di professionalità specifiche.
3. Il livello di complessità o responsabilità viene individuato dal Responsabile di Servizio, riferendosi ai contenuti individuati in sede di Conferenza dei Responsabili di Servizio, in applicazione di norme o regolamenti specifici ed alla presenza di fattori quali:
 - carico di responsabilità formali (valutando le responsabilità civili, penali, amministrative e contabili a carico della persona incaricata)
 - responsabilità di procedimento;
 - rilievo delle competenze specialistiche richieste;
 - rilevanza e complessità dei compiti;
 - elevato grado di autonomia e impegno gestionale (in considerazione dell'operato all'interno di una struttura con specifico Responsabile di Servizio dall'operato in struttura con responsabilità di servizio affidato al Segretario Comunale);
 - affidamento di risorse umane e strumentali;
 - grado di interazione complessiva con servizi interni e/o esterni;
 - rilevanza esterna;
 - tipo di articolazione dell'utenza e relative problematiche;
 - responsabilità connessa allo svolgimento di determinati incarichi aggiuntivi attribuiti con atto scritto, rispetto alle mansioni correnti della propria figura professionale.
 - coordinamento di gruppi di lavoro;
 - incarico di Vicecomandante di P.M.
4. Per l'attribuzione dei compensi si deve tener conto inoltre dei seguenti fattori:
 - La responsabilità deve essere attribuita individualmente con provvedimento scritto del Sindaco o della Giunta comunale o del Segretario Comunale o del Responsabile del Servizio;
 - Nel caso di conferimento o revoca in corso d'anno il compenso è proporzionato alla durata effettiva dell'incarico;
 - Ai dipendenti a tempo parziale il compenso annuale, stabilito dal Responsabile del Servizio, viene rimodulato nella stessa percentuale del part-time svolto;
 - La valorizzazione dei compensi viene effettuata dai rispettivi Responsabili di Servizio, considerando esclusivamente i fattori di responsabilità attribuiti al dipendente con gli appositi provvedimenti. Non deve essere effettuata in questa sede la valutazione delle capacità e le attitudini personali allo svolgimento delle proprie mansioni.
5. I compensi saranno corrisposti a seguito della formale valorizzazione, da parte dei Responsabili di Servizio, in relazione ai contenuti specifici stabiliti in sede di Conferenza dei Responsabili di Servizio, secondo i seguenti valori:
 - cat. D (non titolare di posizione organizzativa): da € 1.500,00 a € 2.500,00 annui;
 - cat. C: da € 1.000,00 a € 2.000,00 annui;
 - cat. B: da € 500,00 a € 1.500,00 annui.



15

Art. 23 - Indennità per particolari figure professionali

1. L'indennità per particolari responsabilità connesse all'espletamento di specifiche funzioni, prevista dall'art. 36, 2° comma, del CCNL 22.01.2004 che introduce la lettera i) all'art. 17, comma 2 del CCNL 01.04.1999, viene corrisposta al personale formalmente incaricato, delle categorie D (non titolare di Posizione Organizzativa), C e B per compensare:
 - le funzioni di: Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale elettorale, Responsabile dei tributi;
 - i compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - le funzioni di Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. L'importo del compenso è stabilito in € 300,00 annui.
3. La responsabilità deve essere attribuita individualmente con provvedimento scritto del Sindaco o della Giunta comunale o del Segretario Comunale o del Responsabile del Servizio;
 - Nel caso di conferimento o revoca in corso d'anno il compenso è proporzionato alla durata effettiva dell'incarico;
 - Ai dipendenti a tempo parziale il compenso annuale, stabilito dal Responsabile del Servizio, viene rimodulato nella stessa percentuale del part-time svolto.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 01/04/1999), nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Art. 24 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

Le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 di cui all'art. 15 comma 1 lettera b) CCNL 01.04.1999 sono quelle relative a:

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

Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti e fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 3.

2. Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999

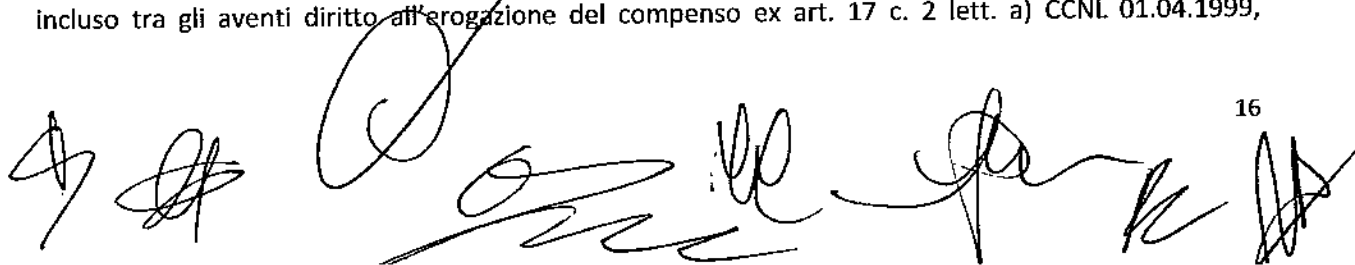
a) Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 sono quelle relative a:

- incentivi per la progettazione (art. 92 D.Lgs. 163/2006);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria;
- per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);

b) Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti e fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 3.

3. Criteri di compensazione

In sede di erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui alla lett. a) c. 2 dell'art. 17 CCNL 01.04.1999 (di cui all'art. 13 c. 1 lett. a) del presente CCDI) il personale che concorre alla distribuzione degli incentivi di cui ai precedenti commi 1 e 2 non verrà incluso tra gli aventi diritto all'erogazione del compenso ex art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 01.04.1999,



qualora, nell'anno di riferimento, il predetto personale, a qualsiasi categoria appartenente, abbia ricevuto – a titolo di compenso ex art. 15 c. 1 lett. d) e k) - liquidazioni superiori a € 2.500,00.

TIPOLOGIE E ORARIO DI LAVORO

Art. 25 - Salario accessorio del personale a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro

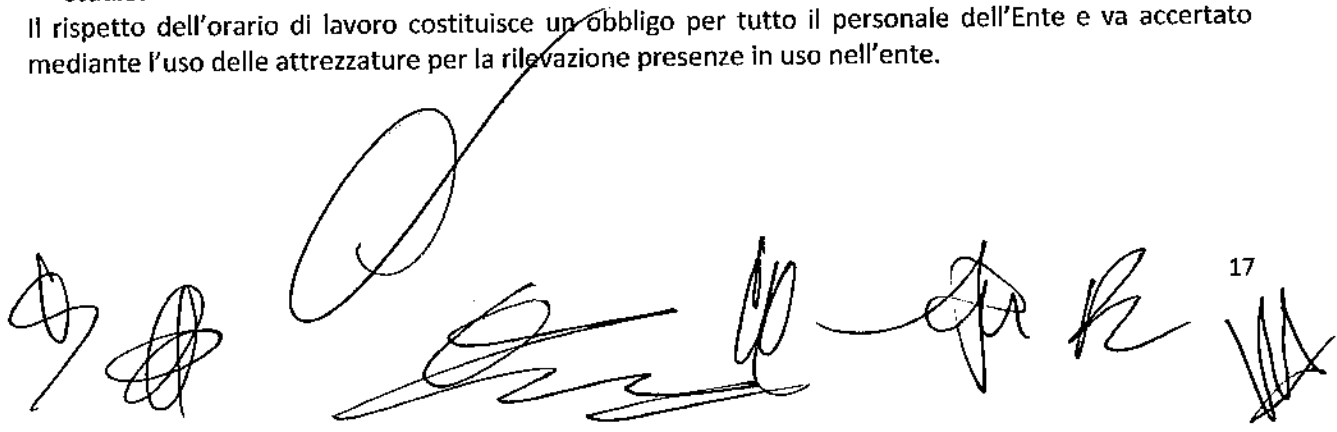
1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato (compreso il personale assunto con contratto di formazione e lavoro) di durata pari o superiore a 6 mesi continuativi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art.13, alle condizioni specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 26 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi incentivanti in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve eventuali diverse condizioni specificate nel presente contratto decentrato integrativo (ad esempio nel caso in cui si considerino le ore effettivamente lavorate, come per l'indennità di turno).

Art. 27 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è 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, che a suo tempo va inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza. L'orario di apertura al pubblico, infine, rappresenta il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.
2. L'articolazione degli orari di cui al precedente comma, nel rispetto delle specifiche disposizioni contrattuali e di legge, va ispirata ai seguenti criteri generali:
 - ottimizzazione delle risorse umane;
 - miglioramento della qualità delle prestazioni;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi a favore degli utenti;
 - considerazione dei rapporti funzionali con gli altri uffici pubblici;
 - riduzione del ricorso al lavoro straordinario;
 - sospensione della prestazione lavorativa, nei giorni di rientro pomeridiano, di norma non inferiore a 30 minuti, al fine di consentire ai dipendenti di fruire della pausa pranzo (nel caso di servizio continuato, gli addetti si alterneranno nella fruizione della pausa pranzo);
 - utilizzo, anche combinato, delle diverse modalità organizzative ed istituti contrattuali in materia di gestione delle politiche degli orari (flessibilità, turnazione, programmazione plurisettimanale, ecc.);
 - attenta valutazione di specifiche richieste espresse da singoli dipendenti per apprezzabili motivazioni, opportunamente documentate, tese ad ottenere forme flessibili e differenziate, anche temporanee, dell'orario di lavoro. In tale valutazione, compatibilmente con le esigenze di servizio, va data in ogni caso priorità ai lavoratori in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, alle lavoratrici madri con figli in tenera età, nonché ai dipendenti impegnati in attività formative e di studio.
3. Il rispetto dell'orario di lavoro costituisce un obbligo per tutto il personale dell'Ente e va accertato mediante l'uso delle attrezzature per la rilevazione presenze in uso nell'ente.



Art. 28 - Riduzione dell'orario di lavoro

1. Al personale turnista del Corpo della Polizia Municipale è applicabile, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 01.04.1999, la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali.
2. Al personale inserito in turni che prevedono comunque lo svolgimento del proprio orario di lavoro considerando 36 ore settimanali, verrà concessa la fruizione di un recupero compensativo cumulativo rapportato a 10 minuti giornalieri (60 minuti/6 giorni) per i giorni effettivamente lavorati.
3. I giorni di assenza (ferie, malattia, infortunio, ecc.) non vengono considerati ai fini della maturazione del diritto a tale recupero.
4. La 36ª ora settimanale lavorata non è considerata lavoro straordinario e pertanto non dà diritto alle maggiorazioni ivi previste per la liquidazione del lavoro straordinario o per il lavoro straordinario recuperabile tramite la banca ore.
5. La richiesta della fruizione di tale recupero segue le medesime modalità vigenti per la richiesta ferie o di permesso.
6. I riflessi dell'applicazione del presente articolo devono essere compatibili con gli assetti organizzativi del Servizio e non devono produrre maggiori oneri a carico dell'Ente.
7. Al momento nell'Ente, oltre alla Polizia Municipale, non esistono altri servizi a turnazione. Qualora in futuro si dovesse estendere l'applicazione della turnazione anche ad altri servizi, quanto previsto dal presente articolo verrà esteso ai lavoratori interessati.

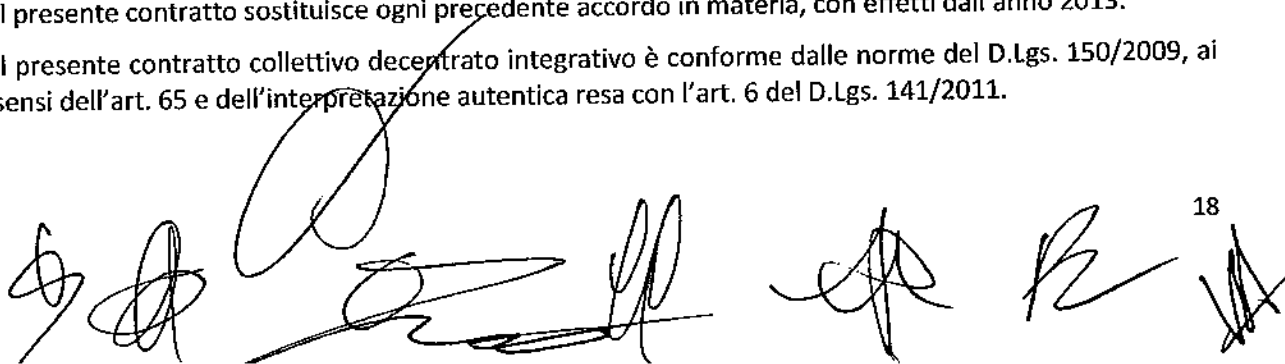
Art. 29 - Lavoro straordinario e banca ore

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Il lavoro straordinario e le risorse destinate alla corresponsione dei relativi compensi sono disciplinati dalle vigenti normative di legge e contrattuali.
3. Nel Comune di Albissola Marina è istituita la "Banca delle ore" come previsto dall'art. 38 bis del C.C.N.L. sottoscritto il 14.09.2000.
4. Ferma restando la facoltà del dipendente di richiedere la liquidazione o l'accantonamento nella "banca delle ore" del lavoro straordinario prestato, considerata la rigidità del fondo per la corresponsione dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 14 C.C.N.L. 01.04.99, si concorda che annualmente il limite massimo delle ore straordinarie liquidabili pro-capite è fissato in 25 tale limite sarà oggetto di verifica annuale e potrà essere modificato previo accordo tra le parti firmatarie del presente contratto;
5. Eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno inseriti nella parte variabile delle risorse decentrate ex art. 31, comma 3, del C.C.N.L. del 22.01.2004.

NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 30 - Norma transitoria

1. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia, con effetti dall'anno 2013.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme dalle norme del D.Lgs. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. 141/2011.



3. Per la valutazione delle prestazioni del personale ai fini della corresponsione dell'incentivazione ai sensi dell'art. 15 del presente contratto per gli anni 2013 e 2014 vengono utilizzate le schede già in uso presso l'Ente. Qualora venissero approvate in sede di Regolamento delle performance delle nuove schede di valutazione, le stesse saranno adottate dall'anno successivo all'approvazione del Regolamento.

PARTE PUBBLICA

PRESIDENTE:

MEMBRO:

MEMBRO:

PARTE SINDACALE

FPCAIL SU
RSU
Romano RSU
..... RSU
..... RSU
.....
.....
.....
.....
.....