

# **COMUNE DI CARRU' PROVINCIA DI CUNEO**

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO COMPARTO ENTI LOCALI**

L'anno **duemilaotto**, il giorno ventidue del mese di dicembre alle ore 9.30 ,  
nella residenza del Comune di Carrù;

### **TRA**

La delegazione di parte pubblica costituita dal Responsabile del Servizio Personale Dott.ssa Susanna Valacco, Segretario Comunale,

### **E**

La delegazione di parte sindacale:  
R.S.U. i dipendenti comunali Sigg.ri Fenu Franca e Filippi Pierangelo.  
La Struttura Territoriale C.I.S.L. nella persona del Sig. Giordanengo Silvio  
e C.G.I.L. nella persona della Sig.ra Botta Danila

### **PREMESSO**

- che in data 22.01.2004 è stato sottoscritto in via definitiva il C.C.N.L. di lavoro per il quadriennio normativo 2002/2005 e per il biennio economico 2002/2003;
- che in data 09.05.2006 è stato sottoscritto in via definitiva il contratto collettivo nazionale di lavoro per il biennio economico 2004/2005;
- che in data 11.04.2008 è stato sottoscritto in via definitiva il C.C.N.L. di lavoro per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007;
- che con deliberazione della Giunta Comunale n. 102/GC in data 12/11/2008 si è provveduto a dettare alla delegazione di parte pubblica, nominata con provvedimento ad hoc, le linee di indirizzo per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo;

Le parti come sopra rappresentate concordano sulle materie trattate di seguito risultanti, sottoscrivendole in apposito spazio finale.

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione**

1. Il presente C.D.I si applica a tutto il personale di categoria B, C e D - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente del Comune di Carrù.

## **Art. 2**

### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto integra la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2008 sottoscritta in data 16.06.2008.
2. Gli effetti del presente contratto decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data della sottoscrizione.
3. Per ciò che attiene la costituzione del fondo del salario accessorio le parti convengono di incontrarsi almeno una volta l'anno, fatto salva la possibilità di calendarizzare ulteriori incontri laddove una delle parti ritenga ce ne sia la necessità.

## **Art. 3**

### **Relazioni sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare 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.

L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e di ogni seduta dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 e 8 del CCNL 01/04/1999 e successive modificazioni ed integrazioni.

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano, entro trenta giorni dalla specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Il tempo impiegato dalla R.S.U. in trattative, esami, consultazioni, confronti all'interno dell'orario di lavoro deve essere considerato come servizio effettivamente prestato, purchè rientrante nel monte ore di rispettiva spettanza.

L'Amministrazione, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 1998/2001, provvederà a dare preventiva e comunque, qualora non possibile, tempestiva informazione su tutte le materie e gli atti oggetto di contrattazione e di concertazione, in particolar modo in caso di esternalizzazione di servizi e di utilizzo di lavori atipici.

L'Amministrazione assicura, di volta in volta, alla R.S.U. la disponibilità di locali per riunioni e di uno spazio appositamente dedicato alla pubblicazione di informazioni.

## **Art.4 Contratto individuale**

L'amministrazione è obbligata a stipulare contratti individuali di lavoro con i propri dipendenti. I contratti individuali devono contenere tutti gli elementi previsti dalla normativa e dal CCNL.

## **Art. 5 Regolamentazione del diritto di sciopero – Servizi pubblici essenziali**

In attuazione all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto "Regioni - Autonomie Locali", al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero viene assicurato il seguente contingente di personale:

- n.1 addetto ai servizi demografici
  - n.1 addetto alla Ragioneria, ove lo sciopero sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge per l'erogazione degli stipendi
- individuati dai rispettivi Responsabili.

## **Art.6 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché di prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e del Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti ed alle condizioni di lavoro di tutti i dipendenti.

L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma.

## **Art. 7 Concertazione**

Ciascuno dei soggetti legittimati di cui all'art. 9 del CCNL 1998-2001 ricevuta l'informazione può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

La concertazione si effettua per le materie previste dall'art. 16, c. 2, del CCNL del 31/03/1999 e per le seguenti materie:

1. articolazione dell'orario di servizio
2. criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale
3. andamento dei processi occupazionali

La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno della data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

## **Art. 8**

### **Comitato per le pari opportunità e mobbing**

1. Al fine di rimuovere le cause che impediscono un effettiva parità tra uomo e donna all'interno dell'Ente viene istituito il comitato delle pari opportunità e mobbing la cui composizione è demandata al Regolamento Comunale per l'ordinamento degli uffici e dei servizi integrato con delibera della Giunta Comunale n. 109 del 27/11/2007.
2. Ai componenti del comitato dovrà essere garantita l'agibilità all'interno dell'orario di lavoro e pertanto durante i lavori del comitato o nell'espletamento delle funzioni richieste dai comitati, il personale è considerato a tutti gli effetti in servizio.
3. A tale comitato viene demandato il compito di contrastare i fenomeni del mobbing secondo quanto previsto dall'art. 36 del sopra citato regolamento.

## **Art. 9**

### **Ferie**

#### **9.1 Misura e computo delle ferie**

In base all'art. 18 del C.C.N.L. 05/07/1995 *il dipendente* ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito nella misura di 32 o di 28 giorni lavorativi, a seconda che l'orario settimanale di lavoro sia distribuito rispettivamente su 6 o su 5 giorni lavorativi.

La durata delle ferie è comprensiva delle due giornate previste dall'art. 1 comma 1 lett. a) della legge 23/12/1977 n.937.

I dipendenti *neo assunti* hanno diritto a 30 giorni di ferie comprensivi delle 2 giornate previste dalla legge 937/1977, che si riducono a 26 nel caso in cui l'orario di lavoro sia articolato su 5 giorni. A tale personale, decorsi tre anni di servizio, spettano i giorni di ferie di cui al primo comma.

Per il personale che viene assunto o che cessa *in corso d'anno* le ferie e le festività soppresse si calcoleranno in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato.

La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

#### **9.2 Festività soppresse**

Oltre ai giorni di ferie come sopra determinati, a tutti i dipendenti spettano le 4 giornate di riposo meglio note come "recupero festività soppresse" previste dalla legge n.937/1977, fruibili a richiesta degli interessati, tenendo conto delle esigenze di servizio, nel corso dell'anno solare. Si precisa che un giorno di cosiddetto recupero festività soppresse matura ogni 3 mesi di servizio.

#### **9.3 Ricorrenza del Santo Patrono**

E' considerata altresì giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono, ricadente il giorno 08 Settembre di ogni anno.

#### **9.4 Irrinunciabilità e non monetizzabilità delle ferie.**

Le ferie sono un diritto irrinunciabile, in quanto rispondono all'esigenza costituzionalmente garantita (art. 36 della Costituzione) di consentire al lavoratore il recupero delle energie psico-fisiche nell'interesse anche del datore di lavoro.

Non sono monetizzabili, nel senso che il diritto alle ferie non può essere sostituito con l'attribuzione di un compenso sostitutivo commisurato all'ordinaria retribuzione spettante per il periodo di ferie non goduto. A questa regola fa eccezione l'ipotesi in cui all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, il dipendente non abbia fruito delle ferie spettanti a tale data per esigenze di servizio; in tal caso il dipendente ha diritto al pagamento sostitutivo delle stesse.

Tale pagamento sostitutivo è subordinato, si ribadisce, ad una effettiva impossibilità del dipendente ad usufruire delle ferie per esigenze di servizio. Non potrà infatti essere corrisposto il compenso qualora il mancato godimento delle ferie sia stato determinato da volontà unilaterale del lavoratore e quando non risulti da atto certo che questi abbia avanzato richiesta in tempo utile perché il Responsabile possa comparare la compatibilità del periodo richiesto con le esigenze del servizio.

Per la corresponsione del compenso sostitutivo dovrà quindi essere trasmessa al Responsabile del Personale la documentazione comprovante che la mancata fruizione delle ferie è dovuta a motivate esigenze di servizio.

Pertanto il Responsabile del Servizio Personale dovrà curare che, in via ordinaria, i dipendenti che cessano dal rapporto durante l'anno possano usufruire delle ferie spettanti prima della cessazione del rapporto.

#### **9.5 Modalità di fruizione delle ferie. Programmazione.**

Al fine di garantire la continuità e l'efficienza di ogni servizio, l'art. 18 del C.C.N.L. 06/07/1995 prescrive che la fruizione delle ferie da parte del personale debba avvenire secondo turni prestabiliti, pertanto i singoli settori appronteranno ogni anno, preferibilmente entro il 30 aprile, il piano ferie. Tale piano dovrà coniugare le esigenze personali dei dipendenti a criteri di imparzialità e rotazione nel godimento dei periodi più appetibili. Il piano deve comunque garantire al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno/30 settembre. Considerato che, laddove alla cura di una determinata attività o processo siano previsti più soggetti, il loro diritto alle ferie dovrà conseguentemente conformarsi al metodo dell'alternanza tra gli stessi, tranne le settimane comprese del giorno di ferragosto, natale e capodanno, nell'ambito delle quali può essere presente un solo dipendente.

Viene consentita la possibilità di usufruire di dieci mezze giornate nell'anno, nell'ambito delle quali il numero delle ore è calcolato in modo diverso a seconda che l'orario sia articolato su cinque o sei giorni la settimana.

#### **9.6 Rinvio delle ferie**

Le ferie potranno essere godute entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento. Su richiesta del lavoratore, le ferie potranno essere godute per almeno due settimane consecutive, nel corso dell'anno di maturazione e per il restante periodo nei dodici mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

#### **9.7 Interruzione o sospensione delle ferie per motivi di servizio**

Le ferie già in godimento possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. A tal fine, ove si verifichi tale evento, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché dell'indennità di missione per la durata del viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

Tutte le spese devono essere adeguatamente documentate applicando in analogia le disposizioni indicate dalla normativa, in materia di rimborso di spese anticipate durante la missione.

### **9.8 Sospensione delle ferie per malattia.**

Le ferie sono sospese dalla malattia che si sia protratta per più di tre giorni o che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero.

In tali circostanze il dipendente ha l'obbligo di documentare i predetti eventi e di darne tempestiva comunicazione al Responsabile del Servizio al fine di rendere possibile il loro accertamento.

Si sottolinea che l'effetto sospensivo si produce solo allorchè la malattia sia stata rigorosamente comprovata da tempestiva certificazione medica e comunicazione al datore di lavoro.

Durante il periodo di malattia o ricovero vengono applicate al dipendente tutte le disposizioni inerenti lo stato di malattia, conformemente alle nuove disposizioni di legge con le decurtazioni a valere sullo stipendio.

### **9.9 Conseguenze giuridiche delle ferie rispetto a particolari titoli di assenza.**

Le ferie non vengono ridotte in ragione di assenza per i seguenti titoli:

- a) astensione per congedo per maternità (artt. 16 e 22 del D.Lgs. 26/03/2001 n.151);
- b) i primi trenta giorni di congedo parentale (artt.32-34 del D.Lgs. 151/2001 e art.17 comma 5 del C.C.N.L. 14/09/2000);
- c) congedi per malattia del figlio fino al compimento dei tre anni di età (art. 47 del D.Lgs. 151/2001 e art. 17 comma 6 del C.C.N.L. 14/09/2000);
- d) in tutti i casi espressamente previsti dalla legge.

Le ferie sono invece ridotte proporzionalmente in ragione delle assenze per i titoli sotto indicati:

- a) congedo parentale dopo i primi trenta giorni (art. 34 del D.Lgs. 151/2001 e art. 17 del C.C.N.L. 14/09/2000) ;
- b) aspettativa senza assegni a qualsiasi titolo;
- c) assenze per malattia del bambino (entro i tre anni) dopo i primi trenta giorni (art. 47 del D.Lgs. 15/2001);
- d) assenza ingiustificata dal servizio;
- e) in tutti i casi espressamente previsti dalla legge.

### **9.10 Procedura di autorizzazione alla fruizione ovvero al rinvio delle ferie**

L'istanza di autorizzazione ad usufruire delle ferie deve essere presentata dal dipendente al Responsabile del Servizio ed al Sindaco con congruo anticipo (derogabili soltanto in casi di particolare urgenza e/o necessità).

L'interruzione delle ferie per esigenze di servizio è disposta con comunicazione scritta e motivata dello stesso soggetto.

Tutta la documentazione relativa alla fruizione delle ferie (richieste dei dipendenti, autorizzazioni di rinvio o di interruzione) dovrà essere conservata, a cura del Responsabile del Servizio, per un periodo di cinque anni.

## **Art. 10 Orario di lavoro**

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. L'articolazione dell'orario è determinata previa concertazione sulla base dei seguenti criteri:

- a) ottimizzazione delle risorse umane;

- b) miglioramento della qualità delle prestazioni
- c) ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza
- d) miglioramento dei rapporti funzionali con gli altri uffici dell'amministrazione
- e) rispetto dei carichi di lavoro.

Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente le particolari esigenze espresse dal personale, che per motivi adeguatamente documentati, può richiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario.

Si dovrà dare priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale e/o familiare, considerando anche le esigenze dei dipendenti con figli in età prescolare e scolare, nel rispetto dei principi della pari opportunità. Fatta salva comunque la flessibilità di mezz'ora in entrata e in uscita per tutto il personale dipendente.

Si stabilisce la chiusura degli uffici comunali alle ore 12.00 dei giorni antecedenti le feste di Ferragosto, S. Natale e Primo giorno dell'anno.

## **Art. 11** **Permessi retribuiti**

A domanda del dipendente (ai sensi dell'art.19 del CCNL del 06/07/1995) sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi, da documentare debitamente:

- partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove (otto giorni all'anno);
- lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado (tre giorni consecutivi per evento);
- matrimonio (quindici giorni consecutivi);
- particolari motivi personali o familiari, compresa la nascita di figli (tre giorni).

Il dipendente è tenuto a presentare la richiesta con tre giorni di anticipo, indicando, compatibilmente con il diritto alla riservatezza, i motivi per cui il permesso viene richiesto. Il dipendente è tenuto a documentare debitamente l'assenza producendo idonea documentazione.

Per "particolari motivi personali o familiari" si intendono, oltre che la nascita di figli, anche la partecipazione a visite mediche, prestazioni specialistiche e accertamenti diagnostici che non siano correlati ad una patologia.

I permessi per "particolari motivi personali o familiari" sono fruibili (oltre che a giornata intera) anche ad ore. In tal caso il peso orario dei tre giorni di permesso previsti corrisponde a 18 ore.

Trova applicazione la nuova disciplina di cui all'art. 71 comma 4 L. 133/2008.

## **Art. 12** **Permessi brevi**

Il dipendente (ai sensi dell'art.20 del CCNL 06/07/1995) può assentarsi dal lavoro, su valutazione del Responsabile del Servizio. La richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità.

Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purchè questo sia costituito da almeno tre ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo e, in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

**Art. 13**  
**Termini di preavviso.**

In tutti i casi in cui il contratto di lavoro prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- f) due mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni;
- g) tre mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni;
- h) quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni.

Per tutto quanto concerne l'istituto di cui al comma 1) del presente articolo, si fa rinvio all'art.12 del C.C.N.L. 09.05.2006 biennio economico 2004/2005.

**Art. 14**  
**Nozione di retribuzione.**

La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione decentrata integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.

Per tutto quanto concerne l'istituto di cui al comma 1) del presente articolo, si fa rinvio all'art.10 del C.C.N.L. 09.05.2006 biennio economico 2004/2005.

**Art. 15**  
**Tredicesima mensilità.**

L'ente corrisponde ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 12 ed il 23 dicembre di ogni anno, contestualmente al pagamento dello stipendio del mese di dicembre.

Per tutto quanto concerne l'istituto di cui al comma 1) del presente articolo, si fa rinvio all'art.5 del C.C.N.L. 09.05.2006 biennio economico 2004/2005.

**Art. 16**  
**Assenze per malattia**

Le nuove disposizioni relative all'entrata in vigore della L. 133/08 impongono alle Amministrazioni di effettuare controlli e ritenute nei primi 10 giorni delle assenze per malattia, fatta eccezione per:

- infortuni sul lavoro
- cause di servizio
- ricoveri ospedalieri o day hospital e periodi di convalescenza post-ricovero
- terapie salvavita

Per il calcolo delle ritenute le voci stipendiali interessate dai tagli sono le seguenti:

- indennità di comparto
- retribuzione di posizione e di risultato
- indennità di vigilanza
- indennità di rischio, disagio, turno
- compensi per la produttività

Sono esclusi dalla Legge i seguenti tipi di assenze che pertanto concorrono a formare il periodo utile per il calcolo e l'erogazione dei benefici accessori:

- maternità (compresa l'interdizione anticipata dal lavoro) e paternità
- permessi per lutto

- permessi per citazione a testimoniare a favore dell'Ente e per l'espletamento di funzioni di giudice popolare
- assenze per i portatori di handicap grave e i permessi ex art. 33 c. 3 e 6 L. 104/92 e successive modifiche ed integrazioni.

### **Art. 17 Indennità di rischio.**

Le parti concordano che le prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale ai sensi dell'art.37 CCNL 14/09/2000 (come modificato dall'art.41 CCNL 22/01/2004) sono le seguenti:

- esecuzione di operazioni e lavori tecnico manuali di ordinaria e generica manutenzione di attrezzature, immobili e strade;
- conduzione di macchine semplici (auto o motomezzi);
- trasporto e collocazione con tecniche di lavoro non elementari di materiali e attrezzature;
- esecuzione di attività di nettezza urbana;
- esecuzione di attività cimiteriali di seppellitura, tumulazione e estumulazione;
- esecuzione di operazioni di lavoro tecnico manuali a carattere specialistico nel campo dell'installazione e manutenzione, conduzione e riparazione di impianti, strumenti ed apparecchiature.

Al personale addetto alle suddette prestazioni spetta l'indennità di rischio stabilita dal Contratto Collettivo vigente.

### **Art. 18 Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall' art. 55 del D. Lgs. n. 165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinanti in relazione ai seguenti criteri generali:
  - a) Intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
  - b) Rilevanza degli obblighi violati;
  - c) Responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
  - d) Grado di danno o di pericolo causato all' ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
  - e) Sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell' ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
  - f) Al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro.
  
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4,5 e 6 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
  
3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con n unico procedimento, è applicabile la

sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:

- a) Inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) Condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti nei confronti del pubblico;
- c) Negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) Inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) Rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
- f) Insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.

L'importo delle ritenute per la multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) Recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) Particolare gravità delle mancanze del comma 4;
- c) Assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso, in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
- d) Ingiustificato ritardo, non superiore ai 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) Svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o infortunio;
- f) Testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- g) Comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) Alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- i) Manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;
- j) Atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

- k) Violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;
- l) Sistemati e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili o disdegnatori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di u altro dipendente.

La sanzione disciplinare della sospensione del servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

- a) Recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) Assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;
- c) Occultamento , dal parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- d) persistente insufficiente rendimento o fatti,colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) Esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale,di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) Atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- g) Fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell' orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi.Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
- h) Alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- i) Qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all' art. 52, comma 2, lett. b) ( retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) Recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di

- sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);
- b) Recidiva nell' infrazione di cui al comma 6 lettera c);
  - c) ingiustificato rifiuto al trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto di modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
  - d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo di tempo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
  - e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolori o colpi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
  - f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
  - g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie , anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona,
  - h) condanna della passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la persecuzione per la sua specifica gravità;
  - i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
  - j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.

#### 8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque , con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- c) condanna passata in giudicato:
  - 1. per i delitti già indicati nell'art. 1 comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n.16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell' art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs. n. 267 del 2000.
  - 2. per gravi delitti commessi in servizio;
  - 3. per delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n.97;
- d) condanna passata in giudicato quando alla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

- e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non annettendo in via diretta rapporto di lavoro
- f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, di non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art. 23 del CCNL del 22.1.2004, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

12. Per le informazioni disciplinari, comunque, commesse nel periodo antecedente alla data di efficacia del codice disciplinare, di cui al comma 11, si applicano le sanzioni previste dall'art.25 (codice disciplinare) del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art.25 del CCNL del 22.1.2004.

13. Dalla data di sottoscrizione definitiva del C.C.N.L 11.04.2008 sono applicate le disposizioni dell'art. 25 del CCNL del 6.7.1995 come sostituito dall'art.25 del CCNL del 22.1.2004.

## **Art. 19**

### **Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane sospeso fino alla sentenza definitiva, fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art. 3, comma 8, lett. g). Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

3. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

4. Qualora l'ente sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dare luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art.24, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art.24, comma 1, lett. b), del CCNL del 22.1.2004.

5. Fatto salvo il disposto dell'art.5, comma 2, della legge n.97 del 2001, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da

quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

6. Per i soli casi previsti dall'art.5, comma 4, della legge n.97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto comunicazione della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.
7. L' applicazione della sanzione prevista dall'art.3 (codice disciplinare), come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e lett. c) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all' esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art.5, comma 2, della legge n. 97 del 2001 e dall'art.28 del codice penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell' interdizione perpetua dai pubblici uffici.
8. In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall' art.653 c.p.p. e l'ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure qualora l'assoluzione sia motivata " perché il fatto non costituisce illecito penale", non escludendo quindi la rilevanza elusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
9. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso si applica quanto previsto dall'art. 653 c. p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
10. In caso di sentenza di condanna trova applicazione l'art. 653, comma 1 bis, del c. p.p.
11. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 3 (codice disciplinare), comma 7, lett. h) e comma 8, lett. c) ed e) e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio della medesima sede o in altra sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il progresso ordinamento professionale.
12. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo del licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.
13. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL del 6.7.1995 e quelle dell'art.26 del CCNL del 22.1.2004.

## Art. 20

### Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restituiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art.3 (codice disciplinare) commi 7 e 8 ( licenziamento con o senza preavviso).
3. L'ente cessato lo stato di restrizione della libertà personale, di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 2.
4. Resta fermo per tutti gli enti del comparto l'obbligo di sospensione del lavoratore in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale lett. c), d) ed e), e 59; comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art.58 comma 1, lett. a) e all'art.316 del codice penale, lett. b) e c) del D. Lgs. n.267 del 2000.
5. Nel caso dei delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge n.97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art.4, comma 1, della citata legge n.97 del 2001.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 4 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.9.2000, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula " il fatto non sussiste", " non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi o comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 4, comma 8, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a le indennità o compensi

comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1e quelli eventualmente inflitti a seguito,del giudizio disciplinare riattivato a seguito della condanna penale.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare dal servizio, dipendente dal procedimento penale, è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio , salvo casi in cui, per reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 ed 8 dell'art. 3 (codice disciplinare), l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.
11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari dell'ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.
12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del C.C.N.L. del 11.04.2008.

#### **Art. 21**

#### **Compensi per compiti comportanti specifiche responsabilità**

Le specifiche responsabilità si attribuiscono per incarichi gestionali di attività specifiche, in condizioni organizzative di particolare impegno nella fase di impostazione e messa a regime, a cui il dipendente di tutte le categorie, esclusa la A e i responsabili di posizione organizzativa di un procedimento o di una funzione, è preposto e che si connotano come non ordinariamente previste per la posizione di lavoro e categoria contrattuale di inquadramento.

Più in particolare vengono individuate le seguenti fattispecie:

1. Funzioni vicarie (sostituzione di apicali e/o P.O.)
2. Attribuzione di procedimenti complessi
3. Attribuzione di procedimenti con delega di firma concordato con il dipendente interessato

L'individuazione dei destinatari viene fatta annualmente con provvedimento dei Responsabili di Area, i quali, previa conferenza tra gli stessi, stabiliranno i soggetti destinatari e i compiti ad essi assegnati. Gli stessi Responsabili procederanno alla valutazione delle specifiche responsabilità in base alla rilevanza dell'incarico medesimo e secondo i punteggi di cui alla scheda allegata in calce.

In sede di contrattazione annuale, in occasione della destinazione del fondo per le risorse decentrate, saranno assegnati alle varie aree i compensi per finanziare tali specifiche responsabilità, che potranno essere oggetto di revisione a seconda dell'importo del fondo annuale a disposizione.

Tale compenso non è cumulabile con altre indennità erogate per la medesima prestazione.

Al termine dell'incarico i Responsabili valuteranno i risultati conseguiti per la liquidazione di quanto pattuito.

#### **Art. 22**

#### **Criteri per la progressione economica orizzontale**

L'attribuzione della PEO avverrà tramite la metodologia di valutazione di cui all'allegato prospetto, che si intende integralmente approvato.

Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

Tale disciplina trova applicazione per le procedure selettive per la realizzazione della progressione economica orizzontale che sono formalmente avviate successivamente alla definitiva sottoscrizione del C.C.N.L. del 11.04.2008 ( art.9 comma 1 e 2).

Si precisa inoltre che, ai fini della determinazione del numero minimo di mesi utili per partecipare alle procedure di progressione economica orizzontale, devono essere considerati tutti i mesi di permanenza del lavoratore nella posizione economica in godimento, ivi compresi quelli maturati antecedentemente alla sottoscrizione del CCNL del 11.04.2008.( Dichiarazione congiunta n. 2).

La parte pubblica si impegna a annualmente a stabilire gli indirizzi e la percentuale del fondo stabile da destinarsi per le progressioni economiche, compatibilmente con le risorse disponibili e nei limiti previsti dalle norme contrattuali.

Si confermano inoltre le schede di valutazione approvate con il precedente contratto ad eccezione della scheda di valutazione dei progetti finalizzati che è stata rielaborata come da allegato b).

### **Art. 23**

#### **Disposizioni in materia di inquadramento economico del personale.**

In caso di passaggio tra categorie nonché di acquisizione di uno dei profili di cui all'art.3, comma 7, del C.C.N.L. del 31.3.1999, ai sensi dell'art.4 del medesimo C.C.N.L., al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o profilo. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza assorbibile nella successiva progressione economica.

Per tutto quanto concerne l'istituto di cui al comma 1) del presente articolo, si fa rinvio all'art.12 del C.C.N.L. 09.05.2006 biennio economico 2004/2005.

### **Art. 24**

#### **Integrazione delle posizioni economiche**

Si prende atto che, come stabilito dall'art. 35 del C.C.N.L. del 22/01/2004, il numero delle posizioni economiche delle quattro categorie previste dal CCNL 31/03/99 è integrato con la previsione delle nuove posizioni di sviluppo A5, B7, C5 e D6 e con i valori economici indicati nella tabella del relativo contratto collettivo.

### **Art. 25**

#### **Posizioni organizzative apicali.**

I responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli art. 8 comma 1 lett. a) e seguenti del CCNL del 31.3.1999 ed inquadrati nelle categorie D (profilo giuridico):

Area Tecnico Manutentiva  
Area Amministrativa  
Area Contabile.

**Art. 26**  
**Incentivi per la progettazione e per la redazione di atti di pianificazione**  
**Di cui al D. Lgs. N. 163/2006, art.92 comma 5.**  
**Costituzione e quantificazione del fondo per la progettazione.**

Il fondo di cui all'art. 92 comma 5 del D. Lgs n. 163/2006 , è costituito da una somma non superiore al 2% dell'importo posto a base di gara, di un'opera o di un lavoro, comprensiva anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione e ripartite per ogni singola opera o lavoro con le modalità e criteri previsti dalla legge e dal regolamento interno.

**TRATTAMENTO ECONOMICO**  
**ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE**

**Art. 27**  
**Disciplina delle "risorse decentrate"**

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dall'ente, secondo le modalità definite dai singoli Contratti Collettivi Nazionali.
2. Per l'anno 2008 il fondo delle risorse stabili viene incrementato della quota pari allo 0,6% del monte salari anno 2005 come previsto dall'art. 8 c. 2 C.C.N.L. 11.04.2008. Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento. Il fondo viene annualmente aggiornato in aumento o in diminuzione relativamente alle quota dell'indennità di comparto e delle progressioni economiche orizzontali del personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o riqualificato nella categoria superiore per progressione orizzontale e del personale acquisito.
3. L'Amministrazione annualmente in sede di bilancio destina una somma per finanziare l'attivazione di nuovi servizi e/o il miglioramento di servizi già esistenti in applicazione all'art. 15 c. 5 del C.C.N.L. 1999. In sede di approvazione dei progetti collegati agli obiettivi dell'Ente, approvati con il P.E.G., le parti in sede di contrattazione decentrata destinano l'ammontare dei singoli progetti che saranno poi valutati dal Nucleo di valutazione. Dovranno essere seguiti i seguenti criteri:
  - a) progetti specifici collegati agli obiettivi dell'ente di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi;
  - b) definizione chiara degli obiettivi da seguire;
  - c) determinazione del costo di ogni singolo progetto correlato ai benefici da raggiungere in merito all'incremento dei servizi;
  - d) disciplina in sede decentrata annua relativamente alle modalità di utilizzo tramite rapporto alle risorse umane utilizzate. Il tutto sarà musurato attraverso gli indicatori già esistenti ed applicati;
  - e) erogazione degli incentivi previo accertamento dei risultati conseguiti

## FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2008

<b>RISORSE STABILI</b>			
CCNL 01.04.99	Art. 15, c. 1 lett. a) (risorse art. 31, c. 2, lett. b), c), d), e) CCNL 06.07.95)	17.306,00	<b>Anno 2004</b>
	Art. 15, c. 1 lett. a) (quota lavoro straordinario '98 personale 7° e 8° livello incaricato di funzioni nell'area posizioni organizzative calcolata in base al n. dipendenti interessati)	2.165,00	
	Art. 15, c. 1 lett. b) (risorse aggiuntive destinate all'anno '98 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 CCNL 06.07.95 e dell'art. 3 CCNL 16.07.96	2.526,00	
	Art. 15 c. 1 lett. c) (risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 – art. 32 CCNL 06.07.95 e art. 3 CCNL 16.07.96 – qualora dal consuntivo dell'anno precedente non risulti un incremento delle spese del personale, salvo quello derivante dall'applicazione del CCNL)	1.793,00	
	Art. 15, c. 1 lett. g) (insieme delle risorse destinate al pagamento del LED per l'anno 1998 – aggiornato al 1999 – nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.07.96)	2.982,00	
	Art. 15, c. 1 lett. h) (risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di £ 1.500.000 – art. 37 c. 4 CCNL 06.07.95)	1.241,00	
	Art. 15, c. 1 lett. j) (incremento 0,52% del monte salari anno 1997 esclusa la quota relativa alla dirigenza)	1.520,00	
CCNL 5.10.01 Quadr. 98/01 Biennio econ. 2000/01	Art. 4, c. 1 (incremento pari allo 1,1% monte salari 1999 esclusa la quota relativa alla dirigenza)	2.815,00	
CCNL 22.1.04 Quadriennio 2002/2005	Art. 32, c. 1-2 (incremento 0,62%+0,50% monte salari anno 2001)	5.450,00	
	Progressioni orizzontali anni 1999-2003 (comprese le progressioni orizzontali congelate per gli anni 2004 e 2005)	- 25.058,67	
	<i>Risorse stabili anno 2004</i>	<b>12.739,33</b>	
	Art. 34, c. 4 – incremento pari a progressione orizzontale personale cessato (Dipendente B.G. – B1/B2, B2/B3, B3/B4)	1.188,59	<b>Anno 2005</b>
	Art. 33, c. 5 – Incremento indennità comparto personale cessato cat. B (B.G.)	106,71	
	Art. 34, c. 4 – incremento pari a progressione orizzontale personale cessato (Dipendente P.A. – C3/C4, C4/C5)	1.405,06	
	Art. 34, c. 4 – incremento pari a progressione	841,00	

	orizzontale personale riclassificato in categoria superiore (Dipendente M.F. – C1/C2, C2/C3 per passaggio verticali in cat. D)		
	Economie anni 2003/2004: art. 4, c. 2 CCNL 05.10.2001 - salario anzianità personale cessato dal 01/01/2000	333,72	
	Progressioni orizzontali congelate come da verbale d'intesa del 13/01/06	- 1.039,62	
	<i>Risorse stabili anno 2005</i>	<b>15.574,79</b>	
CCNL 09.05.06	Art. 4, c. 1 – incremento 0,50% monte salari anno 2003	1.706,34	<b>Anno 2006</b>
CCNL 22.01.04 Quadriennio 2002/2005	Art. 34, c. 4 – Incremento progressione orizzontale personale acquisito per mobilità dall'01/01/06 (F.P. C1/C2, C2/C3)	1.050,40	
	Art. 33, c. 5 – Incremento indennità comparto personale acquisito per mobilità cat. C (F.P.)	549,60	
	<i>Risorse stabili anno 2006</i>	<b>18.881,13</b>	
CCNL 22.01.04 Quadriennio 2002/2005	Art. 34, c. 4 – incremento pari a progressione orizzontale personale cessato (Dipendente B.G. – B3/B4, B4/B5, B5/B6, B6/B7)	1.413,26	<b>Anno 2007</b>
	Art. 33, c. 5 – Incremento indennità comparto personale cessato cat. B (B.G.)	426,84	
	Progressioni orizzontali anno 2006	- 5.170,04	
	<i>Risorse stabili anno 2007</i>	<b>15.551,19</b>	
	Art. 34, c. 4 – Incremento progressione orizzontale personale acquisito per mobilità dall'01/01/06 (F.P. C3/C4) – passaggio comunicatoci dalla Provincia alla fine dell'anno 2006	701,45	<b>Anno 2008</b>
	Art. 33, c. 5 – Incremento indennità comparto personale cessato (T.F.) uguaglia decremento indennità comparto personale acquisito (T.E.)	0,00	
	Art. 34, c. 4 – Incremento progressione orizzontale personale acquisito per mobilità dall'01/01/08 (T.E. C1/C2)	502,32	
	Art. 34, c. 4 – Decremento progressione orizzontale personale trasferito per mobilità dal 27/12/07 (T.F. B1/B2, B2/B3, C1/C2, C2/C3)	- 1.948,96	
CCNL 11.4.08 Quadriennio 2006/09 – Bien.econom. 2006/07	Art. 8, c. 2 (0,6% monte salari 2005)	2.212,78	
	<i>Risorse stabili anno 2008</i>	<b>17.018,78</b>	
	<b>RISORSE VARIABILI</b>		

CCNL 01.04.99	Art. 15, c. 2 (integrazione sino ad un massimo dell'1,2% su base annua, determinato sul monte salari anno 1997)	3.509,00	
	<i>Risorse variabili anno 2004</i>	3.509,00	<b>Anno 2004</b>
	<i>Risorse variabili anno 2005</i>	3.509,00	<b>Anno 2005</b>
CCN 09.05.06	Art. 4, c. 1 (incremento dello 0,30% del monte salari 2003 a valere per l'anno 2006)	1.023,80	
	<i>Risorse variabili anno 2006</i>	4.533,60	<b>Anno 2006</b>
	<i>Risorse variabili anno 2007</i> Nell'anno 2007 è stato erroneamente mantenuto ed utilizzato l'incremento dello 0,30% applicato nell'anno 2006	4.533,60	<b>Anno 2007</b>
	Risorse variabili anno 2005	3.509,00	<b>Anno 2008</b>
	Decurtazione incremento dello 0,30% del monte salari 2003 applicato nell'anno 2007, che doveva essere applicato a valere per l'anno 2006 e non per i successivi	- 1.023,80	
	Incremento come da art. 53 c. 7 del D.Lgs. 165/2001	122,00	
	Economia risorse stabili anno 2007	13,39	
	<b><i>Risorse variabili anno 2008</i></b>	<b>2.620,59</b>	

## UTILIZZO DEL FONDO DISPONIBILE

### **1. PROGETTI OBIETTIVI ART. 17 Comma 2<sup>a</sup> Lett. a) C.C.N.L. 1.4.99 , Art. 31 comma 3 e Art .37 C.C.N.L. 22.1.2004**

Il fondo disponibile può essere utilizzato per il finanziamento della produttività di cui all'art. 17 comma 2<sup>a</sup> lett. A) C.C.N.L. 1.4.1999, da corrispondere per progetti ai dipendenti.

### **2. INDENNITA' Art. 17 Comma 2<sup>a</sup> Lett. f) C.C.N.L. 1.4.1999 ed Art. 7 C.C.N.L. 09.05.2006:**

Le specifiche responsabilità si attribuiscono con provvedimento dei responsabili dei servizi per incarichi gestionali di attività specifiche, in condizioni organizzative di particolare impegno nella fase di impostazione e messa a regime, a cui il dipendente di tutte le categorie, esclusa la A e i responsabili di posizione organizzativa ovvero di alta professionalità, è preposto e che si connotano come non ordinariamente previste per la posizione di lavoro e categoria contrattuale di inquadramento.

Gli incarichi sono attribuiti contestualmente alla definizione degli obiettivi di PEG. Alla conclusione dell'incarico il Responsabile del Servizio formalizzerà i risultati conseguiti e attribuirà il compenso relativo. Tale compenso non è cumulabile con altre indennità erogate per la medesima prestazione. I singoli importi sono oggetto di contrattazione annuale per la destinazione delle risorse decentrate e non è cumulabile con le seguenti specifiche responsabilità:

- a) esercizio di compiti della qualifica formalmente attribuita di ufficiale di stato civile, ufficiale d'anagrafe, ufficiale elettorale;
- b) responsabile dei Tributi ai sensi di Legge.

Le predette indennità non sono oggetto di verifica da parte del Nucleo di valutazione e vengono erogate entro e non oltre il mese di marzo dell'anno di riferimento.

Ai fini della valutazione della produttività, la presenza è determinata dalle ore di servizio ordinario effettivamente prestato: ai sensi dell'art. 71 c. 5 della Legge 6 agosto 2008 n. 133, non sono considerate assenze:

- Le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro;
- Le assenze per congedo di paternità;
- Le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto;
- Le assenze per citazione a testimoniare;
- Le assenze per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- Le assenze connesse al permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata infermità del coniuge od un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica;
- Le assenze connesse al periodo successivo al compimento del terzo anno di vita del bambino: la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di

permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

Ogni altra assenza non potrà mai essere equiparata a presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme per la contrattazione integrativa.

## **Art. 28**

### **SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE - ART. 23 C.C.N.L. 1.4.1999.**

L'aggiornamento professionale del personale si realizza nell'ambito dei diversi servizi avvalendosi dell'operato di enti associativi (ANCI, ANUSCA ecc.) e di società accreditate. A tal fine viene annualmente destinata una somma compatibile con le risorse di bilancio.

## **Art.29**

### **BUONI PASTO**

L'Amministrazione riconosce la fruizione dei buoni pasto nella misura nominale di €. 4,65 ai dipendenti che prestano servizio con orario settimanale articolato su cinque giorni. Il buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente protrae l'attività di servizio nelle ore pomeridiane, con l'effettuazione della pausa, o nella giornata in cui il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario ordinario e la pausa, almeno tre ore di lavoro straordinario.

Il dipendente concorre alla spesa con €. 1,55 per buono pasto.

## **Art. 30**

### **NORME FINALI E TRANSITORIE.**

Per quanto non previsto nel presente contratto le parti fanno riferimento alle norme di legge, alle norme del codice civile, del C.C.N.L. 22.01.2004, C.C.N.L. 09.05.2006, C.C.N.L. 11.04.2008 e dei contratti precedenti e dei Contratti decentrati annualmente siglati

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la parte pubblica:

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

**F.to Dott.ssa Susanna Valacco**

---

Per le R.S.U.

**I DIPENDENTI COMUNALI**

**F.to Franca Fenu**

---

**F.to Pierangelo Filippi**

---

VISTO:

LA STRUTTURA TERRITORIALE FIST CISL  
F.to Silvio GIORDANENGO

---

VISTO:

LA STRUTTURA TERRITORIALE FP C.G.I.L.  
F.to Danila BOTTA

---

**PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**  
**INDICATORI PER LA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI**

<b>A - Professionalità</b>	<b>Punti</b>
1. Grado di attenzione nello svolgimento di mansioni	.....
2. Autonomia nello svolgimento del proprio lavoro	.....
3. Accuratezza e controllo della qualità dei tempi	.....
4. Sviluppo e trasferimento di conoscenze (formazione)	.....
5. Capacità di saper organizzare il proprio lavoro	.....
<b>B – Capacità ideative riferite alle competenze professionali</b>	<b>Punti</b>
1. Competenze tecniche riguardanti specificatamente il lavoro svolto	.....
2. Partecipazione attiva nella formulazione dei Piani di Lavoro	.....
3. Capacità di utilizzo e trasmissione competenze tecniche possedute	.....
<b>C – Indicatori riguardanti l’area delle capacità di relazione</b>	<b>Punti</b>
1. Integrazione e collaborazione con gli altri servizi	.....
2. Capacità di relazioni interpersonali con diverse tipologie di utenze	.....
3. Capacità di promuovere innovazioni che valorizzino le risorse esistenti	.....
<b>D – Attenzione alle esigenze di servizio</b>	<b>Punti</b>
1. Flessibilità e disponibilità, in caso di motivata necessità	.....
2. Disponibilità al cambiamento dei compiti assegnati	.....
3. Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	.....
4. Capacità a sviluppare funzioni di ascolto volte a migliorare l’accuratezza dei servizi erogati	.....
<b>E – Metodologie di lavoro</b>	<b>Punti</b>
1. Capacità di verifica	.....
2. Capacità di autocritica in vista di un miglioramento	.....
3. Capacità di gestione degli imprevisti	.....
4. Capacità di proposizione di obiettivi	.....
5. Conseguimento degli obiettivi	.....

Legenda:

Valutazione	Punteggio
Prestazione inferiore all'attesa	1
Prestazione attesa	2
Prestazione superiore all'attesa	3
Prestazione massima attesa	5

Valutazione finale:

Punti	Valutazione
20	Prestazione inferiore all'attesa
40	Prestazione attesa
60	Prestazione superiore all'attesa
100	Prestazione massima attesa
Punti 60 danno diritto al passaggio	

## PROGETTI OBIETTIVO

### INDICATORI PER LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO

<b>A - Professionalità</b>	<b>Punti</b>
1. Grado di attenzione nello svolgimento di mansioni	.....
2. Autonomia nello svolgimento del proprio lavoro	.....
3. Accuratezza e controllo della qualità dei tempi	.....
4. Sviluppo e trasferimento di conoscenze (formazione)	.....
5. Capacità di saper organizzare il proprio lavoro	.....
<b>B – Capacità ideative riferite alle competenze professionali</b>	<b>Punti</b>
1. Competenze tecniche riguardanti specificatamente il lavoro svolto	.....
2. Partecipazione attiva nella formulazione dei Piani di Lavoro	.....
3. Capacità di utilizzo e trasmissione competenze tecniche possedute	.....
<b>C – Indicatori riguardanti l'area delle capacità di relazione</b>	<b>Punti</b>
1. Integrazione e collaborazione con gli altri servizi	.....
2. Capacità di relazioni interpersonali con diverse tipologie di utenze	.....
3. Capacità di promuovere innovazioni che valorizzino le risorse esistenti	.....
<b>D – Attenzione alle esigenze di servizio</b>	<b>Punti</b>
1. Flessibilità e disponibilità, in caso di motivata necessità	.....
2. Disponibilità al cambiamento dei compiti assegnati	.....
3. Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	.....
4. Capacità a sviluppare funzioni di ascolto volte a migliorare l'accuratezza dei servizi erogati	.....
<b>E – Metodologie di lavoro</b>	<b>Punti</b>
1. Capacità di verifica	.....
2. Capacità di autocritica in vista di un miglioramento	.....
3. Capacità di gestione degli imprevisti	.....
4. Capacità di proposizione di obiettivi	.....
5. Conseguimento degli obiettivi	.....

Legenda:

Valutazione	Punteggio
Prestazione inferiore all'attesa	1
Prestazione attesa	3
Prestazione massima attesa	5

Risultanze:

Punti	Valutazione:
Inferiore a 60 punti	Obiettivo non raggiunto
Punteggio compreso tra 60 e 79	Obiettivo raggiunto con commisurazione dell'importo assegnato al progetto proporzionata al punteggio attribuito
Punteggio compreso tra 80 e 100	Obiettivo raggiunto che comporta il pagamento dell'intero importo assegnato al progetto

## SPECIFICHE RESPONSABILITA'

### INDICATORI PER LA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

**Punteggio massimo totale 30/30 così parametrato:**

1. All'attribuzione della funzione vicaria viene attribuito un punteggio pari a 5/30.
2. All'attribuzione di procedimenti complessi viene attribuito un punteggio compreso tra 0 e 15/30, così calcolato:

Prestazione inferiore all'attesa	Punteggio compreso tra 0 e 5/30
Prestazione attesa	Punteggio compreso tra 5,1/30 e 10/30
Prestazione superiore all'attesa	Punteggio compreso tra 10,1/30 e 15/30

3. All'attribuzione di procedimenti con delega di firma viene attribuito un punteggio compreso tra 0 e 10/30, così calcolato:

Prestazione inferiore all'attesa	Punteggio compreso tra 0 e 3/30
Prestazione attesa	Punteggio compreso tra 3,1/30 e 6/30
Prestazione superiore all'attesa	Punteggio compreso tra 6,1/30 e 10/30