Comune di Terni

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

(PRIMO STRALCIO)

TRA

AMMINISTRAZIONE COMUNALE

E

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

ANNO 2013

Terni, 31 luglio 2013

"Lancia di Luce" di Arnaldo Pomodoro

CAPO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1 aprile 1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune di Terni e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale.

2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art. 2

Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

2. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.

CAPO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Il sistema delle relazioni sindacali

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo riconosce nel sistema delle relazioni sindacali in essere nell'Ente uno dei fattori principali per lo sviluppo e la

modernizzazione della pubblica amministrazione. Il sistema, nonostante i recenti interventi normativi, è incentrato sul confronto e sulla partecipazione in tutte le tematiche di comune interesse oggetto del CCNL, nella convinzione che, comunque, tale metodologia sia la più idonea a risolvere i problemi e a garantire il miglioramento della qualità dei servizi.

2. Il sistema delle relazioni sindacali quindi, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti, secondo quanto contemplato dalla normativa e dai contratti vigenti:

- contrattazione decentrata integrativa;
- materie con obbligo di accordo;
- materie senza obbligo di accordo;
- concertazione;
- informazione, di natura generalmente preventiva e comunque finalizzata a porre le organizzazioni sindacali nelle condizioni di esercitare a pieno le proprie prerogative;
- esame congiunto.

Art. 4
Disciplina degli incontri

1. All'invio della convocazione, che deve avvenire almeno cinque giorni prima della data fissata per la riunione, viene allegato l'ordine del giorno con l'indicazione degli argomenti da trattare.

2. Il predetto termine può essere disatteso, solo in casi eccezionali, con l'accodo delle Organizzazioni sindacali e della R.S.U.. Entro il medesimo termine (cinque giorni) è inoltre possibile che le stesse Organizzazioni sindacali e la R.S.U. chiedano un'integrazione dei temi da esaminare all'incontro fissato.

3. Le riunioni dovranno essere, dunque, condotte affrontando solo gli argomenti che risulteranno all'ordine del giorno e nella successione proposta, salvo diverso accordo unanime del tavolo sindacale.

4. Per ogni incontro è redatto un verbale sintetico sottoscritto dalle parti.

5. Allo scopo di razionalizzare le attività negoziali, possono essere concordati calendari per lo svolgimento di riunioni relative ad argomenti connessi.

Art. 5
Trasparenza e libertà sindacali

1. L'Amministrazione comunale pone a disposizione degli organismi rappresentativi, un locale all'interno della sua struttura, idoneo alle loro riunioni.
2. Sarà, altresì, garantito un apposito link sulla Intranet comunale al servizio di tutte le organizzazioni sindacali e della R.S.U., al fine di agevolare la comunicazione/informazione con i dipendenti comunali.

3. Rimane, in ogni caso, legittimo per ciascun dipendente il collegamento ai siti ufficiali delle diverse organizzazioni sindacali, a mezzo internet, sempre che ciò sia conforme con quanto previsto dalle "Norme di comportamento informatico" dell'Ente (recepite con Deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 29.2.2012) e comunque ispirato al principio della diligenza e correttezza.

Art. 6
Documentazione

1. La documentazione relativa alle materie oggetto degli incontri sindacali, eventualmente anche su supporto informatico, è resa disponibile dalla delegazione trattante di parte pubblica al momento della convocazione.

2. Lo scambio di comunicazioni avviene, da parte dell'Ente, attraverso l'invio di mail agli indirizzi comunicati alla medesima Amministrazione comunale da ciascuna sigla sindacale e, parimenti, da parte delle organizzazioni sindacali, attraverso posta elettronica inviata all'ufficio Relazioni sindacali della Direzione Risorse umane – Organizzazione.

Art. 7
Accesso

1. L'Amministrazione comunale riconosce alle Organizzazioni sindacali, firmatarie del presente contratto, il diritto di accesso a tutti i provvedimenti o atti che abbiano diretta o indiretta connessione con la gestione delle risorse umane e dei servizi.

2. L'accesso è, comunque, consentito nei limiti di quanto disposto dalla vigente normativa sulla protezione dei dati personali e deve essere richiesto con lettera scritta all'Ufficio Relazioni sindacali. Per gli atti e provvedimenti già formalizzati, l'evasione della richiesta avviene entro dieci giorni dal ricevimento e qualora contempli l'estrazione di copie, queste vengono fornite gratuitamente dall'Amministrazione comunale.

Art. 26
Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non modificate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. omisiss
3. omisiss

CAPO III

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE

Art. 8

Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa

Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31 marzo 1999, per come in via di definizione da parte dell'Ente ed al quale complessivamente si rimanda, in ottemperanza al D.Lgs. n. 150/2009.

CAPO IV

ALTRE INDENNITÀ

Art. 9

Indennità di rischio

1. La indennità di rischio è corrisposta al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano, appunto, continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale appartenente ai profili professionali di seguito indicati:

- Operatore tecnico;
- Operatore Servizi generali;
- Collaboratore tecnico;
- Collaboratore elettricista;
- Collaboratore assistente tecnico.

2. Qualora interventi organizzativi/strutturali dovessero coinvolgere, in termini di esposizione al rischio, nuovi o diversi profili professionali, le parti si incontreranno nuovamente per definire le necessarie modifiche al presente articolo.

3. La misura della indennità di rischio è comunque determinata in sede di contrattazione collettiva nazionale ed attualmente è pari ad € 30,00, mensili lorde (art. 41 del CCNL 22.1.2004).

4. L'indennità di rischio non può essere in nessun caso attribuita per ragioni coincidenti a quelle che consentono la corresponsione di altre indennità specifiche, quali il turno, la reperibilità ed il disagio, così come previste dal CCNL.

Art. 10

Indennità di disagio di cui all'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

2. L'indennità relativa, per un ammontare complessivo di € 20,00 mensili, è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti.

3. Qualora interventi organizzativi/strutturali dovessero coinvolgere, in termini di esposizione al disagio, nuovi o diversi profili professionali, le parti si incontreranno nuovamente per definire le necessarie modifiche al presente articolo.

4. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate sono quelle espletate con orario di lavoro che prevede una o più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa o mansioni svolte in luoghi o con strumentazione disagevole, dunque, personale appartenente ai profili giuridici appresso elencati:

- operatore tecnico;
- collaboratore tecnico;
- collaboratore elettricista;
- collaboratore autista di rappresentanza;
- operatore ausiliario;
- operatore dei servizi generali;
- collaboratore assistente tecnico;
- istruttore didattico;
- istruttore educativo;
- personale addetto ai servizi socio assistenziali (operatore amministrativo, istruttore geometra e istruttore amministrativo).

5. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

6. L'indennità di disagio non può essere in nessun caso attribuita per ragioni coincidenti a quelle che consentono la corresponsione di altre indennità specifiche, quali il turno, la reperibilità ed il rischio, così come previste dal CCNL.

Art. 11

Indennità di turnazione

1. L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'Ente.

3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00). maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) CCNL 9.5.2006;
b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) CCNL 9.5.2006;
c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) CCNL 9.5.2006;

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 CCNL 1.4.1999.

Art. 12
Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,32 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 CCNL 1.4.1999. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10 %. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto di un giorno di riposo compensativo, anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7 e art. 38 bis, CCNL 14.9.2000, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

Art. 13
Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo

1.Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50 % della retribuzione oraria di cui all'art. 10, comma 2, lett. c)

CCNL 9.5.2006, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2.L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) CCNL 9.5.2006, nella misura del 20 %; nel caso di lavoro ordinario festivo – notturno la maggiorazione dovuta è del 30 %.

Art. 14

Indennità di maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa e con atto formale a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro contante, assegni bancari e circolari, valori bollati e postali, buoni pasto dei dipendenti), compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi e svolge attività che comportino maneggio di valori di cassa.

3. La liquidazione delle competenze è disposta dalla Direzione Risorse umane - Organizzazione su certificazione del Dirigente competente.

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

a) Euro 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 516 fino a Euro 5.164,57 mensili risultanti da accertamento;
b) Euro 1,03 al giorno per chi maneggia da Euro 5.164,57 a Euro 10.329,14 mensili risultanti da accertamento;
c) Euro 1,55 al giorno per chi maneggia oltre Euro 10.329,14 mensili risultanti da accertamento.

Art. 15

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C

(Art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL dell'1.4.1999)

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti dell'Ente di pari o inferiore categoria.

2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Dirigente di ogni singola Direzione, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B e

C. Detti provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale.

3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C sono individuati dal Dirigente, in funzione del coordinamento dallo stesso formalmente affidato e relativo a gruppi di lavoro o squadre di operatori, di almeno tre unità,

escluso il coordinatore, di pari o inferiore categoria, dipendenti dell'Ente ed appartenenti allo stesso ufficio.

Si precisa che per i Servizi educativi comunali deve essere garantito un coordinatore per ciascun plesso scolastico, a prescindere dal numero dei dipendenti da coordinare.

4. Il relativo compenso su base annua è di € 1.000,00 lordi, da corrispondere proporzionalmente all'effettivo esercizio delle funzioni attribuite.

5. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.

Art. 16

Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative

(Art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL dell'1.4.1999)

1. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Dirigente di ogni singola Direzione, o altra articolazione della macro struttura, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31 marzo 1999, previste dall'art. 17, comma 2, del CCNL dell'1 aprile 1999.

2. Detti provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità, i compiti e le risorse assegnate al personale della categoria D preposto. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

3. Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative e i relativi compensi sono così individuati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D	**Compensi Annui**
Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Direzione con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti: • 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); • 2) affidamento di un significativo numero di procedimenti amministrativi; • 3) coordinamento di dipendenti di categoria pari o inferiore dello stesso ufficio (almeno 3 unità); • 4) effettuazione di procedure con rilevanza esterna (con altri	• Euro 1.200,00 annue se riferita al possesso di almeno 4 requisiti; • Euro 1.140,00 annue se riferita al possesso di almeno 2 requisiti

soggetti o enti esterni) o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali; • 5) elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico/amministrativo alle decisioni che assume l'Ente.	

4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata e comunque sempre proporzionale all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati, nonchè al possesso di almeno 2 dei 5 requisiti previsti.

5. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 17

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

(Art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL dell'1.4.1999, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21.1.2004)

1. Gli incentivi destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, devono essere preceduti dall'atto formale dell'Ente con il quale siano state attribuite al dipendente le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;

b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;

c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, in quanto responsabili della gestione di documenti/archivi informatici;

d) addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, ovvero, a mero titolo esemplificativo, agli sportelli URP, IAT e SUAPE;

e) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

f) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1 aprile 1999.

3. Il compenso, nella misura massima di € 300,00 annui lordi, è corrisposto per le specifiche responsabilità di cui al precedente comma 1, formalmente attribuite.

4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità, sempre revocabile e proporzionale all'effettivo esercizio delle funzioni attribuite, potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

5. La Direzione Risorse umane - Organizzazione provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Terni, 31/07/2013

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Vincenza Farinelli

Dott.ssa Elena Contessa

Dott. Massimo Cavadenti

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

CSA Regioni Autonomie Locali

DICCAP Dipartimento Autonomie Locali e Polizie Locali

RSU