



COMUNE DI COMABBIO

PROVINCIA DI VARESE

Piazza Marconi, 1/1 – 21020 COMABBIO - P. IVA 00261830129

Tel. 0331.968.572 int.7 - fax. 0331.968.808

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DEL COMUNE DI COMABBIO **- PARTE NORMATIVA -** **TRIENNIO 2016 - 2018**

Articolo 1 – Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 01.04.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004 del comparto Regioni ed Autonomie Locali, si applica a tutto il personale del Comune di Comabbio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale.

2. Il presente contratto ha validità per gli anni 2016-- 2018 per le parti ad esso delegate dai vigenti CCNL.

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

Articolo 2 – Fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004

1. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione Comunale con criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004.

2. La costituzione del fondo complessivo viene definita annualmente con Determinazione del Responsabile del servizio Finanziario, distinguendo la parte relativa alle risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili.

3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità quali le progressioni orizzontali, l'indennità di comparto.

Articolo 3 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D. Lgs. n. 81/2008 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici. In accordo e con la collaborazione dei Responsabili per la Sicurezza e con il Medico Competente vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie.

2. L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e formare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza come indicato dal D. Lgs. 81/2008 e si impegna altresì a proseguire nella realizzazione del piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e di prevenzione dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione alla evoluzione o alla insorgenza di nuovi rischi. Il programma di intervento sanitario sarà realizzato in base alla pianificazione del Medico Competente nominato ai sensi della suddetta normativa.

Articolo 4 – Pari opportunità e benessere organizzativo

1. Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze. Le parti mediante un confronto costante si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione. L'impegno del Comune di Comabbio si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato unico di garanzia al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato.

Articolo 5 – Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

1. In caso di sciopero, l'Amministrazione Comunale e le OO.SS si attiveranno per attuare le disposizioni che disciplinano i servizi minimi essenziali, contenute nell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali, sottoscritto presso l'ARAN in data 19.09.2002, che dà attuazione alle disposizioni contenute nella L. n. 146/1990, come modificata ed integrata dalla L. n. 83/2000.

In particolare per il Comune di Comabbio si concorda di garantire in caso di sciopero la presenza in servizio del seguente contingente di personale:

- 1 dipendente per lo stato civile e servizio elettorale
- 1 dipendente per il servizio di Polizia LOCALE

Articolo 6 – Criteri generali per le politiche dell'orario (art. 4, comma 2 lettera m), CCNL del 01.04.1999)

1. L'orario di lavoro dovrà consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi, favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale e garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini.

2. Le delegazioni convengono sulla necessità dell'articolazione degli orari di servizio, introducendo, da un lato, ove sia possibile, forme miste di giorni ad orario continuato ed altri con rientro pomeridiano, articolazioni orarie plurisettimanali, onde garantire una maggiore flessibilità degli orari stessi e della relativa gestione, da realizzare, contemperando in modo equilibrato, le esigenze dell'utenza e quelle dei lavoratori del Comune e garantendo, dall'altro lato, che la prestazione giornaliera non sia frazionata in più di due periodi, salvo diverse esigenze di servizio, previa informativa alle OO.SS.

Articolo 7 – Lavoro straordinario (art. 38 e 38 bis del CCNL del 14.09.2000)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro.

2. L'Amministrazione Comunale s'impegna a determinare entro il mese di febbraio il budget orario assegnato ai dipendenti, in accordo con i Responsabili del Servizio.

3. L'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione da parte del Responsabile del Servizio, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio.

4. Gli incrementi di risorse e di attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT etc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

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

Articolo 8 – Individuazione delle fattispecie e le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori (Art. 4, comma 2 lettera c), CCNL del 01.04.1999)

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

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

3. La corresponsione delle indennità avrà carattere temporale limitato all'effettivo espletamento delle prestazioni connesse, come di seguito specificato. Si prende, pertanto, atto che la misura delle indennità potrà essere soggetta a variazioni anche nel corso del medesimo anno; si prende altresì atto che le indennità potranno essere oggetto di revoca nel corso del medesimo anno al venire meno dei relativi presupposti.

- **Indennità di turno** prevista e disciplinata dall'art. 22 del CCNL del 14.09.2000, compete al personale inserito in strutture operative che prevedano prestazioni lavorative distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dal Comune.
- **Indennità di rischio** prevista e disciplinata dall'art. 41 CCNL del 22.01.2004, per tutte le attività che comportino una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. L'indennità è determinata in € 30,00 mensili.
- **Indennità di disagio** prevista e disciplinata dall'art. 17, comma 2 lettera e) del CCNL del 01.04.1999, compete al personale che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate, ovvero un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta.

L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità.

➤ **Indennità di reperibilità** prevista e disciplinata dall'art. 23 del CCNL del 14.09.2000, viene corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento del Comune, non differibili e riferite a servizi essenziali, non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

➤ **Indennità per maneggio valori** prevista e disciplinata dall'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori e che rispondano di tale maneggio.

I compensi spettanti sono erogati per le giornate di effettivo maneggio.

➤ **Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17, comma 2 lettera f), CCNL del 01.04.1999**, l'indennità è corrisposta unicamente alle categorie C e D che non risultino incaricate di posizioni organizzative, per compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità di carattere continuativo e non episodico e/o occasionale, sulla base dei presupposti di seguito specificati.

L'indennità non può superare € 2.500,00 annui.

L'indennità per specifiche responsabilità lettera f) è erogata annualmente ai dipendenti destinatari di una specifica responsabilità con provvedimento formale del Responsabile del Servizio ad inizio anno e cessa al momento della revoca del provvedimento che l'ha attribuita.

L'indennità è erogata a seguito di valutazione dell'attività svolta e dai risultati ottenuti, stilando una graduatoria in relazione al punteggio ottenuto dall' applicazione dei criteri di cui alla seguente tabella:

	pesatura massima
conoscenze tecnico giuridico a livello specialistico – alta professionalità e competenza tecnica documentata nella gestione di singole fasi di procedimenti o affidamento in esclusiva e funzioni.	30
competenza di procedimenti complessi si definisce complesso il procedimento che prevede un'istanza del privato interessato, un'istruttoria, la possibilità del privato di presentare osservazioni, sottoscrizione del provvedimento finale.	20
varietà dei procedimenti	10
carico di lavoro	20
responsabilità autonoma del procedimento	20
	100

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate.

- **Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17, comma 2 lettera i), CCNL del 01.04.1999**, come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004, per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità di cui all'articolo sopracitato, è prevista una specifica indennità di importo massimo pari a € 300,00 annui lordi.
- Il compenso per specifiche responsabilità lettera i) ha natura retributiva, fissa ricorrente ed è erogato in un'unica quota annuale.

Articolo 9 – Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria

1. Il sistema di progressione economica all'interno di ogni categoria è finalizzato al riconoscimento dell'incremento di professionalità maturato nel tempo dai dipendenti, nell'ambito dei criteri stabiliti dall'art. 5 del CCNL del 31.03.1999.

2. E' ammesso, con procedimento di ufficio per l'accesso alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni orizzontali, il personale che sia in possesso dei seguenti requisiti:

- a) possesso di un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi senza soluzione di continuità presso la Pubblica Amministrazione alla data di decorrenza della progressione prevista;
- b) che non sia stato destinatario, nel biennio di riferimento, di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale.

Le progressioni economiche avvengono in maniera selettiva, redigendo una graduatoria unica sulla base dei punteggi ottenuti dal personale, valutato tramite la scheda di valutazione, allegato A del vigente Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, che esplicita i parametri della performance individuale.

Le schede per ogni progressione economica sono quelle previste dal vigente sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Ai sensi dell'art. 16 del CCNL 31 marzo 1999, i criteri contrattuali dell'art. 5 sono completati e integrati da altre specificazioni, infatti ai fini della selezione e formazione della graduatoria generale sono oggetto di valutazione rispettivamente:

- **Per le progressioni economiche relative alla categoria B** le prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale ed esperienza acquisita, la qualità della prestazione individuale resa, l'impegno profuso ed i risultati conseguiti.
Non accede alla graduatoria unica il personale che abbia conseguito un punteggio inferiore a 81/100.
- **Per le progressioni economiche relative alla categoria C** le prestazioni rese con capacità di iniziativa personale e con capacità propositiva nell'adozione di soluzioni migliorative dell'organizzazione, la puntualità e

la precisione nell'assolvimento delle prestazioni, la propensione ai rapporti con l'utenza e alla collaborazione, la capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi, l'impegno profuso ed i risultati conseguiti.

Non accede alla graduatoria unica il personale che abbia conseguito un punteggio inferiore a 81/100.

- **Per le progressioni economiche relative alla categoria D**, dato atto che nella suddetta categoria fanno parte alte professionalità, sono oggetto di valutazione le prestazioni con elevato grado di iniziativa personale e con alto grado di capacità di soluzioni innovative, elevato grado di puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni, la capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva, la propensione ai rapporti con l'utenza e alla collaborazione, la capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi, l'impegno profuso ed i risultati conseguiti.

Non accede alla graduatoria unica il personale che abbia conseguito un punteggio inferiore a 81/100.

Le somme a disposizione per le progressioni economiche orizzontali avverranno nel rispetto del limite economico di quella che annualmente viene assegnata a tale scopo dal contratto decentrato.

Eventuali criteri aggiuntivi saranno definiti in sede di contrattazione annuale parte economica.

Articolo 10 – Disciplina delle progressioni di carriera

1. Non sono consentiti concorsi riservati al personale interno, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 150/2009, peraltro, l'Amministrazione si rende disponibile a riservare una percentuale di posti, sino al 50% di quelli disponibili, al personale interno, in caso di nuove procedure concorsuali al fine di valorizzare le competenze professionali sviluppate dal personale in relazione alle esigenze specifiche del Comune.

2. In caso di concorsi per un posto, questo non potrà essere, in nessun modo, riservato al personale interno. Per partecipare al concorso, il personale interno dovrà essere in possesso del titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno.

Articolo 11 – Risorse destinate a compensare la performance individuale

1. Le risorse destinate a compensare la performance individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli e dall'applicazione delle norme di legge.

2. Le risorse per compensare la performance individuale sono erogate al personale a seguito di valutazione effettuata in conformità a quanto previsto dal vigente sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale. Oggetto

della valutazione è il raggiungimento degli obiettivi individuali e organizzativi, nonché i comportamenti professionali e comportamentali; la valutazione, come previsto dal vigente sistema di valutazione verrà effettuata dai Responsabili dei Servizi.

Articolo 12 – Somme non utilizzate

1. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo compatibilmente con quanto previsto dall'art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010.

Articolo 13 – Interpretazione autentica

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

Articolo 14 – Norma finale

1. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dall'anno 2016. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.

Delegazione di Parte Pubblica

Segretario Comunale- Dr. Cesare Bottelli – Presidente

Responsabile Servizio Vigilanza – Rovelli Marina - Componente

Responsabile Servizio Finanziaria – Monciardini Cristina - Componente

Delegazione di Parte Sindacale:

UIL FPL Varese - Lorenzo Raia

RSU :

Paganini Nadia