



**Città di Trani**  
 Medaglia d'Argento al Merito Civile  
 PROVINCIA B T

ASVELLIATAMENTE - C/SECRETAR

## Originale Deliberazione di Giunta Comunale

<p>N. <u>142</u> del Reg.</p>  <p>Data: <u>17 / 12 / 2015</u></p>	<p><b>Oggetto:</b>          Autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Collettivo decentrato integrativo parte normativa 2013-2015 del Personale non dirigente.</p>
---	---

L'anno duemilaquindici, il giorno 17 del mese di dicembre, alle ore 16,00, nella sala delle adunanze del Comune di Trani, appositamente convocata, la Giunta Comunale si è riunita nelle persone dei signori:

			Presente	Assente
<b>BOTTARO</b>	<b>Avv. Amedeo</b>	<b>SINDACO- PRESIDENTE</b>	<b>x</b>	
<b>BOLOGNA</b>	<b>Ing.Raffaella</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>x</b>	
<b>CILIENTO</b>	<b>Dott.ssa Debora</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>x</b>	
<b>DE BIASE</b>	<b>Rag.Angelomichele</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>x</b>	
<b>DE MICHELE</b>	<b>Dott.Giuseppe</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>x</b>	
<b>DI LERNIA</b>	<b>Dott. Felice</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>x</b>	
<b>DISTASO</b>	<b>Prof.ssa Grazia</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>x</b>	
<b>TEMPESTA</b>	<b>Avv.Giuseppe</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>x</b>	

Con l'assistenza del Segretario Generale

dott.Carlo Casalino

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, essendo presenti n. 8

Assessori, ed assenti n. \_\_\_\_\_ Assessori, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati

a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO l'art. 4 del C.C.N.L. 1/4/1999, nel quale si stabilisce che in ciascun ente le Delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo, utilizzando le risorse di cui all'art. 15 di detto C.C.N.L., nel rispetto della disciplina fissata dall'art. 17 sempre del medesimo C.C.N.L., sulle materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa;

VISTO l'art. 5 del C.C.N.L. 1/4/1999, così come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22/1/2004, che fissa tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dei livelli;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta comunale nr. 163 del 05/8/2014 avente ad oggetto "Contrattazione decentrata integrativa a livello di ente :linee di indirizzo per la parte normativa ed economica per il fondo per le risorse decentrate anno 2014

DATO ATTO che con la suddetta deliberazione la Giunta Comunale ha provveduto a formulare in via preventiva le direttive e gli indirizzi per definire gli obiettivi strategici e i vincoli anche di ordine finanziario per la delegazione trattante di parte pubblica in sede di trattative per la sottoscrizione del Contratto Collettivo decentrato integrativo territoriale 2014-2016;

RILEVATO che quanto previsto nella direttiva non poteva che essere ragionevolmente esteso all'anno 2013 erroneamente non contemplato nella richiamata deliberazione n. 163/2014

CONSIDERATO che la delegazione trattante ha proceduto alla trattativa ai fini della sottoscrizione di un nuovo CCDI normativo, stante la decadenza, al 1°/1/2013, dei precedenti CCDI, ai sensi dell'art. 65 del D.lgs 150/2009

VISTA l'allegata ipotesi di "*Contratto Collettivo decentrato integrativo per il personale della Città di Trani 2013-2014-2015*" sottoscritta nel mese di novembre 2014 per conto del Comune dall'allora Segretario Generale del Comune dott. Susca e dai vari soggetti sindacali che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;

PRESO ATTO del parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti in data 10/12/2015 acquisito al prot. comunale al nr. 50155 dell'11/12/2015 reso ai sensi dell'art. 5, comma 3, del C.C.N.L. 1/4/1999 del personale non dirigente del Comparto Regioni-Autonomie Locali, come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22/1/2004, nonché dell'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001, che si allega al presente atto quale parte integrante;

RITENUTO, pertanto, come previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia, di autorizzare il Segretario Generale pro tempore, quale Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva del CCDI Parte Normativa triennio 2013-2015 facoltizzandolo fin d'ora all'inserimento -d'intesa con le OO.SS.- di apposita clausola di estensione della vigenza del suddetto Contratto anche per il triennio 2016-2017-2018;

VISTO il parere favorevole reso dal Dirigente dell'Area Economica Finanziaria competente in materia di trattamento del Personale in ordine alla regolarità tecnica-contabile della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18.08.2000 n. 267 e s.m.i.;

A voti unanimi;

DELIBERA

1) di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'intesa denominata "*Contratto Collettivo decentrato integrativo per il personale della Città di Trani 2013-2014-2015*" allegata alla presente deliberazione, della quale costituisce parte integrante, costituito di nr. 21 articoli ed il cui originale viene conservato agli atti dell'ufficio personale con l'espressa facoltà di inserimento – previa intesa con le OO.SS.- di apposita clausola di estensione della vigenza del suddetto Contratto anche per il triennio 2016-2017-2018

2) di dare atto che sul documento suddetto, corredato della prescritta relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, compilata dal Dirigente dell'Area Economica Finanziaria, sulla base degli schemi di cui alla circolare MEF 25/2012, si è positivamente espresso il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale del 10/12/2015 stabilendosi che le indicazioni espresse nel suddetto verbale dovranno essere recepite negli atti di competenza gestionale;

3) di dare atto che il Responsabile del procedimento è il dirigente dell'Area Economica Finanziaria a cura della quale si dovrà procedere alla trasmissione del contratto definitivamente sottoscritto agli organi competenti nei termini e modi di legge;

4) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 e successive modificazioni.

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE DELLA  
CITTÀ DI TRANI  
2013 - 2014 - 2015**



Giuseppe CISLFP

Stefano ACEAP

FIL Giuliano

R.S.U.

Maria Lucia

R.S.U. Giulio Alfano

UIL FPL Carlo Giuseppe

*NUOVO CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO*

PREMESSA

Il contratto decentrato ha l'obiettivo di migliorare la qualità del lavoro, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, l'impiego più flessibile delle risorse umane per valorizzare e dare riconoscimenti economici ai lavoratori stabilendo tempi e modi certi di attuazione e verifica del contratto stesso e consentire una puntuale e coerente applicazione del "nuovo ordinamento professionale".

Le norme del presente contratto valgono per tutti i dipendenti, sia a tempo indeterminato che determinato, salvo quelle a questi ultimi specificatamente inapplicabili per disposizioni di norme contrattuali nazionali o decentrate.

Per rispondere alle maggiori capacità professionali dei lavoratori, il presente Contratto Decentrato pone particolare attenzione alle modalità di gestione del personale, ai percorsi formativi, alla valorizzazione delle risorse interne.

Composizione e convocazione della Delegazione Trattante

Le relazioni sindacali a livello comunale sono definiti dalla contrattazione nazionale e dalle normative vigenti.

La Delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL 1.4.1999, così composta:  
*per la parte pubblica* (con apposita delibera di Giunta Comunale);

- 1) Segretario Generale con facoltà di delega, con funzioni di Presidente;
- 2) Dirigente al Personale
- 3) Dirigente della Ripartizione Finanziaria

*per la parte sindacale:*

- 1) dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
- 2) dai componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria.

La convocazione deve avvenire almeno 10 giorni prima dell'incontro corredata dalla documentazione relativa all'ordine del giorno, in caso di urgenza la convocazione deve avvenire almeno 3 giorni prima dell'incontro corredata sempre dalla documentazione, salvo termini temporali concordati in caso di aggiornamento.

La Delegazione Trattante si costituisce anche su richiesta della parte Sindacale, nel qual caso il tavolo dovrà essere convocato entro 10 giorni dalla richiesta, in caso di urgenza entro 3 giorni dalla richiesta.

Qualora la concertazione verta su aspetti riguardanti solo alcune Aree Comunali la delegazione di Parte Pubblica è integrata dal Dirigente dell'Area competente.

Le riunioni di delegazione trattante avvengono di norma fuori dall'orario di servizio.

Eccezionalmente, qualora le adunanze di delegazione trattante si svolgano in ore di servizio, i dipendenti che vi partecipano quali rappresentanti sindacali possono fruire di appositi permessi, rilevati dal sistema di rilevazione presenze.

La convocazione dovrà essere effettuata prioritariamente con posta elettronica (e-mail) e/o a mezzo fax, accompagnata eventualmente a mezzo sms o telefonata.

Di ogni seduta verrà redatto apposito verbale degli argomenti trattati e dopo lettura approvazione e sottoscrizione ne sarà data copia ai presenti.

Relazioni sindacali

La Parte Pubblica e la Parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dai vigenti CCNL e dal presente Contratto Collettivo Decentrato.

Le relazioni sindacali si esplicano nelle forme previste dal D. Lgs. n. 165/2001 e dai CCNL nel rispetto di quanto espressamente introdotto con il D. Lgs. n. 150/2009 e D. Lgs. n. 141/2011.

RSU *[Signature]*

*[Signature]*

UILFPL *[Signature]*

*Dep. C. C. L. F. P.*  
**NUOVO CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

*Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente paragrafo, le parti convengono su quanto segue:*

- a) contrattazione: vengono assicurati gli spazi di contrattazione su tutte le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi delle normative vigenti;
- b) convocazione delle delegazioni: le parti si impegnano a garantire la disponibilità per la convocazione delle delegazioni entro 10 giorni ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve (almeno 3 giorni) per motivi di particolare urgenza; in ogni caso date e modalità degli incontri dovranno essere preventivamente concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti;
- c) ordini del giorno: per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere comunicate ai soggetti interessati;
- d) verbali: di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante; a tale scopo l'Ente individuerà apposito soggetto verbalizzante;
- e) argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengono rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;
- f) esecuzione degli accordi: la pubblicazione sul sito internet comunale dell'accordo, dà avvio alla completa attuazione di quanto convenuto tra le parti;
- g) informazione: l'Ente garantisce a tutti i dipendenti l'uso di adeguati strumenti informatici per la consultazione degli accordi sottoscritti;
- h) raccolta degli accordi: presso la struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali è conservata una raccolta degli accordi sindacali e dei verbali, ai quali hanno accesso il personale dipendente e le organizzazioni sindacali.

**Articolo 1**

***Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione***

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sarà immediatamente efficace quando sia firmato:

- per la parte sindacale dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria;
- dai rappresentanti sindacali delle Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie dei CC.CC.NN.LL. (se non sottoscritto da tutte, l'efficacia della firma è subordinata ai criteri di legge sulla rappresentatività);
- dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, previo atto autorizzato da parte dell'organo competente e sentito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti.

**Articolo 2**

***Vigenza del contratto***

1. Il presente C.C.D.I. sostituisce integralmente il previgente C.C.D.I.
2. Gli effetti giuridici ed economici 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 sino all'approvazione di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente C.C.D.I.
3. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività. (Artt. 15 e 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche e integrazioni).

*RSU Malcesina* *Michele* *3* *pluris* *UIL FPL* *Carlo*

**NUOVO CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

Giuseppe EM 88

Accordi  
[Signature]

4. 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.
5. Sulle materie a contenuto economico previste dalle vigenti disposizioni contrattuali e sulla riduzione dell'orario di lavoro la contrattazione è obbligatoria e gli enti non possono prendere decisioni unilaterali a riguardo.
6. Le parti stabiliscono di incontrarsi, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta scritta, 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 3**

***Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività  
(Art. 15 C.C.N.L. dell'1.04.1999)***

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è costituito da risorse decentrate stabili e variabili, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.01.2004 e ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale cessato, ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis della legge 122/2010, ed incrementato in caso di nuove assunzioni.

L'importo del fondo è suscettibile di incrementi ad opera di specifiche disposizioni contrattuali nazionali nonché per effetto di ulteriori applicazioni dell'art. 15, comma 5, CCNL 1.4.1999, nonché dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. 98/2011, convertito in Legge n. 111 del 15 luglio 2011 e ss. mm. e ii., nonché le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 4 c.4 del D.L. n. 95/2012 convertito in Legge n.135/2012.

Le parti convengono che la proposta di costituzione del fondo sarà messa a disposizione delle OO.SS. entro il 31 gennaio di ogni anno, al netto delle economie e di eventuali risorse aggiuntive da inserire.

**Articolo 4**

***Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività  
e il miglioramento dei servizi***

Le risorse annualmente individuate - in esecuzione del precedente articolo 3 - sono ripartite in due macro categorie denominate "RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITÀ E CONTINUITÀ" (art. 31, comma 2) che si considerano storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE AVENTI CARATTERE DI EVENTUALITÀ E DI VARIABILITÀ" (art. 31, comma 3) che può variare di anno in anno secondo la disciplina contrattuale vigente, secondo la seguente classificazione e definizione delle risorse:

- ***Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità***

- a) finanziamento delle progressioni economiche orizzontali;
- b) finanziamento dell'indennità di comparto;
- c) finanziamento per:

- 1) posizioni organizzative;
- 2) alte professionalità;
- 3) indennità di funzione personale categoria D (ex 8<sup>a</sup> q.f.) ex art. 37, c. 4, CCNL 6.7.95;

- ***Risorse aventi carattere di eventualità e di variabilità***

- d) finanziamento indennità per particolari lavori disagiati (rischio, turno, reperibilità, maneggio valori di cassa, indennità oraria notturna, festiva e festiva/notturna);
- e) finanziamento per attività disagiate;
- f) finanziamento per particolari posizioni di lavoro e specifiche responsabilità;
- g) finanziamento incentivazione produttività collettiva e miglioramento servizi;

RSU [Signature]

[Signature]

CUIL FPL  
[Signature]



*FLCquello*  
**NUOVO CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
*Pepe CNFP*

*Accert*  
Di tutto quanto sopra sarà data tempestiva informazione alla R.S.U. ed OO.SS. territoriali che potranno chiedere un incontro di verifica.

L'inquadramento del personale alla nuova posizione economica acquisita a seguito della selezione avverrà con decorrenza 1° gennaio successivo all'anno di riferimento della valutazione.

Resta inteso che le procedure delle Progressioni Economiche restano bloccate sino all'approvazione del nuovo C.C.N.L. del comparto.

*CNL FPL Carlo...*

**5.b) Indennità di comparto**

La presente indennità ha carattere di generalità, ha natura fissa e ricorrente e viene corrisposta per dodici mensilità a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato e determinato nelle misure previste dall'allegato D) al C.C.N.L. del comparto Regioni e delle Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2002-2003, sottoscritto in data 22.1.2004.

**5.c) posizioni organizzative / alte professionalità / indennità funzione personale categoria D - ex 8<sup>a</sup>**

*q.f.* Parte delle risorse del fondo, costituito in gestione annuale, sono destinate al finanziamento delle:

- P.O. e delle Alte professionalità, definite ed individuate con le modalità previste dal relativo Regolamento;
- indennità di funzione per un importo annuo lordo di €. 774,69 al personale di categoria D (ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale), che già ne beneficiava alla data di stipulazione del C.C.N.L. 1.4.1999, non incaricato di P.O. o Alta Professionalità.

**Articolo 6**

**Criteria generali relativi al sistema incentivante la produttività**

Elemento fondamentale del ciclo di gestione della performance è un documento programmatico triennale, denominato piano delle performances, attraverso cui il Comune individua e definisce gli obiettivi strategici e operativi assegnati all'amministrazione Comunale, così come disciplinato dallo specifico sistema di misurazione della performance organizzativa ed individuale.

Al piano delle performance è assicurata la massima pubblicità ed accessibilità, rendendo disponibile sul sito istituzionale dell'Ente i relativi documenti ed ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali ed all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organismi di valutazione e controllo.

Successivamente all'approvazione del piano esecutivo di gestione / piano della performance, i Dirigenti responsabili, in coerenza con gli obiettivi loro assegnati, procedono all'assegnazione degli obiettivi individuali o di gruppo, specificando con chiarezza i traguardi da raggiungere, i valori di riferimento della performance del medesimo ufficio negli anni precedenti, gli indicatori quantitativi e qualitativi per la loro misurazione e le scadenze e le modalità per la loro verifica periodica.

Quando il bilancio di previsione non sia approvato entro il 31 dicembre dell'anno precedente, ai fini dell'assegnazione degli obiettivi operativi, si fa riferimento al PEG provvisorio così come da Bilancio, mentre per gli obiettivi strategici si fa riferimento al vigente piano triennale della performance.

**6 a) Progetti ex art. 15 commi 2 e 5 del CCNL 1.4.1999**

Ogni anno, in occasione della predisposizione dello schema di Bilancio di previsione, i dirigenti possono proporre al Segretario Generale, per l'inoltro, alla Giunta Comunale, ai sensi

*R.S.U. Michele...*  
*6*

F.L. Quaresima

DICCIAF  
MAG

NUOVO CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

dell'art.15 commi 2 e 5 del CCNL 1.4.199, i progetti per l'attivazione di nuovi servizi, nonché del loro miglioramento e/o della loro estensione

Tali progetti devono contenere gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, il personale da coinvolgere, i tempi di realizzazione, la quantificazione delle risorse e i relativi criteri, nonché i sistemi di verifica a consuntivo.

La Giunta Comunale, qualora ritenga di accogliere le proposte di cui al precedente comma, previa informativa alla R.S.U. e alle OO.SS. territoriali inserisce nello schema di Bilancio le relative risorse finanziarie e, successivamente all'avvenuta approvazione del Bilancio di previsione da parte del Consiglio Comunale nel PEG, i nuovi servizi vengono contestualmente inseriti nel Piano della Performance, prevedendo risorse aggiuntive.

Le risorse, di cui al precedente comma, sono erogate esclusivamente al personale coinvolto nei progetti in relazione all'apporto individuale fornito.

La previsione in Bilancio delle risorse di cui ai commi precedenti e la loro successiva erogazione sono condizionate ai limiti previsti da norme di legge.

Articolo 7

**Indennità previste dall'art. 17, comma 2, lett. D) – CCNL 1.4.1999  
(Indennità di Rischio, Turno, Reperibilità e Maneggio valori di cassa)**

Il presente fondo è destinato al pagamento delle seguenti prestazioni che comportano continua e diretta esposizione e rischi disagiati:

- a) rischio
- b) turnazione
- c) reperibilità
- d) maneggio valori di cassa
- e) prestazioni notturne, festive e notturne festive

La contabilizzazione sarà effettuata mensilmente e liquidata nel bimestre successivo.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiranno nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo. Con riferimento al personale assunto a tempo determinato, in convenzione e in comando da altri Enti, le somme occorrenti al pagamento degli istituti sopracitati saranno erogate, ove la normativa vigente lo consenta, con risorse di Bilancio che implementeranno all'uopo il fondo delle risorse decentrate.

**7a) compensi per l'indennità di rischio**

Alle unità di personale a tempo indeterminato e determinato in relazione ai profili professionali e alle mansioni di seguito individuate, sarà corrisposto un compenso mensile lordo di € 30,00 rapportato ai giorni lavorativi del mese e per effettive prestazioni giornaliere:

- operatori attività produttive con mansioni di giardiniere, operai cimitero, operai cantiere comunale;
- addetto attività tecnico manutentive con mansioni di giardiniere;
- messi notificatori che utilizzano motociclo;
- operatori di P.M. che utilizzano il motociclo;
- personale di P.M. addetto esclusivamente nell'ambito dell'edilizia, dell'ambiente, della protezione civile, nonché personale tecnico di supporto, su individuazione dei dirigenti competenti;
- autisti mezzi pesanti muniti di patente "C" o superiore;

In nessun caso i compensi per l'indennità di rischio sono cumulabili con i compensi di cui all'articolo seguente del presente contratto.

RSU *[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*F. P. G. M. S.*  
**NUOVO CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
*Opera e M.F.P.*

*M. S. M.*  
**7b) compensi per la turnazione**

Al personale che svolge attività lavorativa interessata all'istituto della turnazione, in strutture operative che erogano un servizio giornaliero di almeno 10 ore, sarà corrisposto un compenso giornaliero, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 14.9.2000, in considerazione dei turni di lavoro effettuati e per le ore di effettiva prestazione. Non sono considerati turni le prestazioni lavorative episodiche in un turno diverso dall'abituale tipologia di lavoro.

L'individuazione oraria dei turni è quella prevista dal 5° c. del citato art. 22 del CCNL 14.9.2000.

*UIC FPL*  
**7c) compensi per la reperibilità**

Al personale impegnato in turni di reperibilità nelle Aree laddove è istituito un servizio di pronto intervento sarà corrisposto un compenso giornaliero di €. 10,32 per 12 ore al giorno, raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giorno festivo, in applicazione dell'art. 23 del CCNL 14/9/2000 ed integrato dall'art. 11 del CCNL 5.10.2001.

Il dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di sei periodi in un mese.

Il nucleo di pronto intervento eventualmente da istituirsi presso i Servizi Tecnici ed i Servizi Sociali sarà numericamente costituito in sede di istituzione del servizio e previo reperimento delle risorse necessarie per la liquidazione dei compensi.

*Si ritiene opportuno procedere per gli istituendi Servizi Tecnici e i Servizi Sociali preventivamente anche ad una più dettagliata quantificazione dei turni orari e delle unità da utilizzare in reperibilità per una corretta quantificazione della spesa annua.*

**7d) maneggio valori di cassa**

Al personale formalmente incaricato, dal Dirigente preposto, in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa sarà erogata una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori di cassa maneggiati, con riferimento all'anno precedente, secondo la seguente tabella:

- |  |                   |                  |
|--|-------------------|------------------|
| - €. 0,52 per maneggio medio mensile di valori           | da €. 1.000,00=   | a €. 10.000,00=; |
| - €. 1,03 per maneggio medio mensile di valori           | da €. 10.000,01=  | a €. 50.000,00=; |
| - €. 1,55 per maneggio medio mensile di valori superiori | ad €. 50.000,01=. |                  |

**7e) prestazioni notturne, festive e notturne festive**

Ferma la specifica disciplina per il personale turnista, al restante personale a tempo indeterminato e determinato che presta attività lavorativa in orari notturni, festivi e notturni festivi, sarà erogata - previa attestazione mensile del Dirigente Responsabile - il compenso previsto dal C.C.N.L.

**Articolo 8**

**Compensi per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate**  
**Art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999**

Le eventuali risorse sono destinate al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

Viene concordato di considerare come *attività particolarmente disagiate* le seguenti prestazioni lavorative:

- Servizio di notifica - Attività svolta dal personale che espleta mansioni di "Messo Notificatore", per prestazioni di servizio che comportano frequenti spostamenti sul territorio;
- Servizio di custodia immobili comunali che prestano attività lavorativa in fasce orarie differenziate rispetto alla generalità del personale comunale, a seguito di articolazione dell'orario di servizio;

*RSU*  
*M. S. M.*  
*UIC FPL*

PLT...  
NUOVO CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

DECRETI  
M...  
S...

- c) Servizio banchina darsena - Attività svolta da personale addetto alla banchina darsena;  
d) Indennità di disagio front-line - Per le attività di relazioni con l'utenza, previa individuazione da parte del dirigente competente.

Alle unità di personale a tempo indeterminato e determinato in relazione ai profili professionali e alle mansioni di cui ai servizi individuati, sarà corrisposto un compenso mensile lordo di € 30,00 rapportato ai giorni lavorativi del mese e per effettive prestazioni giornaliere preventivamente concordato.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiranno nel fondo generale di produttività dell'anno successivo.

In nessun caso i compensi di cui al presente articolo sono cumulabili con i compensi per l'indennità di rischio all'articolo precedente del presente contratto.

UIL FPL Carlo...

Articolo 9

*Liquidazione di indennità accessorie*

Tutte le indennità accessorie di cui agli articoli precedenti che sono previste dal presente contratto devono essere contabilizzate mensilmente e liquidate entro e non oltre le retribuzioni del trimestre successivo.

Articolo 10

*Fondo per particolari posizioni di lavoro e specifiche responsabilità*  
(Art. 17, comma 2, lett. F, CCNL 1.4.1999 come sostituito dall'art. 7, comma 1 CCNL 9.5.2006)

Il presente articolo disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti comunali per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.

10.a) Destinatari

Destinatari del compenso, di cui al presente articolo, possono essere tutti i dipendenti comunali appartenenti alle categorie giuridiche B,C,D con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa secondo la disciplina di cui agli artt. 8 e 11 del CCNL 1.04.1999 e successive modifiche e integrazioni, che si trovino nelle condizioni previste dal presente articolo.

Il Segretario Generale con proprio atto, dopo la ripartizione delle risorse del fondo, per il salario accessorio, per ciascun anno, sentita la conferenza dei Dirigenti, assegna le risorse agli stessi per il successivo atto formale di conferimento della specifica responsabilità.

Il compenso è determinato secondo quanto indicato nella stessa tabella ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità descritte e al punteggio attribuito da parte dei singoli dirigenti nella compilazione delle relative schede, di cui al paragrafo 10.c).

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere)	Compenso massimo annuo lordo attribuibile
- Responsabilità di procedimenti amministrativi plurimi e complessi anche con assunzione di responsabilità per l'elaborazione di dati tecnici e/o contabili e/o legali propedeutici all'adozione dell'atto finale, anche rivinenti da conoscenze e competenze non richieste per la categoria di inquadramento e coordinamento di personale all'interno di un Servizio (assegnabile solo a dipendenti di cat. D).	Cat. D € 2.500,00

RSU...  
9

*FPC*  
**NUOVO CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
*Op. Cat. C/MSF*

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinamento di gruppi o squadre di lavoro finalizzati al conseguimento di risultati unitari e specifici;</li> <li>- Responsabilità di procedimenti amministrativi plurimi anche con assunzione di responsabilità per l'elaborazione di dati tecnici e/o contabili e/o legali propedeutici all'adozione dell'atto finale, anche rivenienti da conoscenze e competenze non richieste per la categoria di inquadramento (assegnabile ai dipendenti di cat. C).</li> </ul>	<p>Cat. C                  € 1.800,00</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinamento di gruppi o squadre di lavoro finalizzati al conseguimento di risultati unitari e specifici;</li> <li>- Responsabilità di procedimenti amministrativi plurimi anche con assunzione di responsabilità per l'elaborazione di dati tecnici e/o contabili e/o legali propedeutici all'adozione dell'atto finale, anche rivenienti da conoscenze e competenze non richieste per la categoria di inquadramento (assegnabile ai dipendenti di cat. B).</li> </ul>	<p>Cat. B                  € 1.100,00</p>

**10.b) Informazione**

Le fattispecie individuate dai dirigenti in applicazione ai criteri di cui ai precedenti commi ed in stretta correlazione al vigente assetto organizzativo dell'Ente, saranno oggetto di preventiva informazione da esercitarsi nelle forme dovute.

**10.c) Schede relative all'attribuzione dei punteggi e la determinazione dei relativi compensi distinte per categorie**

**SCHEDA PER DIPENDENTI DI CATEGORIA D**

Punteggio massimo attribuibile: punti 48

*UIL FPL* *Pres. Quaresima*

DIPENDENTE:.....

Grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere	10	grado elevato	
	6	grado medio	
	3	grado limitato	

<b>Capacità relazionale:</b>			
1. con superiori	6	grado elevato	
	4	grado medio	
	2	grado limitato	
2. con colleghi/collaboratori	6	grado elevato	
	4	grado medio	
	2	grado limitato	
3. con l'utenza (cittadini, istituzioni, ecc.)	6	grado elevato	
	4	grado medio	
	2	grado limitato	

Efficienza nella gestione delle risorse umane affidate	4	grado elevato	
	2	grado medio	
	1	grado limitato	

Capacità di gestione delle risorse strumentali	4	grado elevato	
	2	grado medio	
	1	grado limitato	

Capacità di svolgimento di funzioni comportanti il coordinamento di gruppi di lavoro	4	grado elevato	
	2	grado medio	
	1	grado limitato	

*RSU* *M. Di...* *M. Di...* *10* *Quaresima*

*WICENT*  
*Alfelli*

*F.P. Giuliano*  
**NUOVO CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
*Opesba CSM FP*

*B*

Capacità di svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	4	grado elevato	
	2	grado medio	
	1	grado limitato	
Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne	4	grado elevato	
	2	grado medio	
	1	grado limitato	
<b>TOTALE</b>			

**SCHEDA PER DIPENDENTI DI CATEGORIA C - B**

Punteggio massimo attribuibile: punti 45

*UIL FPL Carl. Ruy / 2*

DIPENDENTE: .....

Grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere	7	grado elevato	
	5	grado medio	
	2	grado limitato	

<b>Capacità relazionale:</b>			
1. con superiori	6	grado elevato	
	4	grado medio	
	2	grado limitato	
2. con colleghi/collaboratori	6	grado elevato	
	4	grado medio	
	2	grado limitato	
3. con l'utenza(cittadini, istituzioni, ecc.)	6	grado elevato	
	4	grado medio	
	2	grado limitato	

Efficienza nella gestione delle risorse umane affidate	4	grado elevato	
	2	grado medio	
	1	grado limitato	

Capacità di gestione delle risorse strumentali	4	grado elevato	
	2	grado medio	
	1	grado limitato	

Capacità di svolgimento di funzioni comportanti il coordinamento di gruppi di lavoro	4	grado elevato	
	2	grado medio	
	1	grado limitato	

Capacità di svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	4	grado elevato	
	2	grado medio	
	1	grado limitato	

Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne	4	grado elevato	
	2	grado medio	
	1	grado limitato	

<b>TOTALE</b>			
---------------	--	--	--

*RSO*  
*M. M. M. M. M.*

*Opes*

FLP Giuliano

**NUOVO CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

Giuseppe CILFP

Decan  
[Signature]

**10.d) Divieto di cumulo**

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

**10.e) Economie**

I risparmi per la quota derivante dall'applicazione dell'art.71, comma 5, del D.L. n. 112/2008, convertito in Legge n.133/2008 andranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, mentre i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma 1, del medesimo D.L. n. 112/2008 costituiranno economie di bilancio, fatte salve diverse disposizioni di legge in materia.

CILFP Carl. [Signature]

**10.f) Durata e tempi di erogazione**

I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale e decadono il 31 dicembre di ogni anno solare.

Sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione a possibili variazioni contrattuali.

**10.g) Modalità di erogazione**

All'inizio di ciascun anno solare e sulla base dell'assegnazione provvisoria del fondo per le risorse decentrate, i dirigenti adottano provvedimenti organizzativi motivati che individuano per l'anno di riferimento i dipendenti cui conferire compiti che comportino specifiche responsabilità e ne fissano la decorrenza.

I Dirigenti entro il 31 gennaio di ciascun anno provvederanno alla valutazione e alla consequenziale trasmissione dei relativi atti al Dirigente del Personale.

Tali provvedimenti vengono trasmessi al competente Dirigente del Personale, che procederà alle relative liquidazioni per il mese di marzo dell'anno in corso, dopo l'approvazione del fondo delle risorse decentrate e nel limite delle risorse disponibili.

Il calcolo per la quantificazione del compenso da erogare sarà effettuato secondo la seguente formula:

compenso annuo massimo erogabile : votazione massima x punteggio conseguito

**Articolo 11**

**Risorse destinate per le funzioni previste dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.01.2004**

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista un'indennità, cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima di € 300,00 annui. Diversi compensi possono essere cumulati ma solo in presenza di un'effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti.

La responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	300,00 €
b) Ufficiale elettorale	300,00 €
c) Responsabile dei tributi	300,00 €
d) Addetto agli uffici relazioni con il pubblico	300,00 €
e) Responsabile archivistico informatico	300,00 €

R.S.U. [Signature]

[Signature]

*F. L. F. F. F.*

*Decentrato*

*[Signature]*

**NUOVO CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

*Opere e M.F.P.*

f) Messo notificatore con funzioni di Ufficiale Giudiziario	300,00 €
g) Responsabile di attività inerenti i servizi di protezione civile	300,00 €

**Articolo 12**

**Incentivi per specifiche attività e prestazioni correlate alla lett. K, art. 15 CCNL 1.4.1999**

I criteri delle forme di incentivazione delle seguenti specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultato saranno oggetto di contrattazione:

- Recupero per lotta all'evasione fiscale;
- L. N°109/94 (ora D.L.vo n. 163/2006) e successive modifiche ed integrazioni;
- Avvocatura;
- ISTAT;
- condono edilizio;
- proventi ex art.208 CDS.

*UIL FPL Ccc lo [Signature]*

La liquidazione degli incentivi per specifiche attività e prestazioni correlate alla lett. K, art. 15 CCNL 1.04.1999 sarà subordinata alla costituzione del fondo annuale.

Gli importi annualmente erogati per le attività sopra riportate, saranno comunicate annualmente alla R.S.U. e alle OO.SS territoriali.

**Articolo 13**

**Incentivi ai messi notificatori per notifiche per conto di altri Enti**

In applicazione dell'art.54 del CCNL del 14.09.2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte, così come stabilito dal vigente Regolamento, del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.

Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo per le risorse decentrate.

**Articolo 14**

**Disciplina delle economie**

Le eventuali economie prodotte dall'applicazione degli istituti di cui agli articoli precedenti sono utilizzate per impinguare le risorse destinate a compensare il premio della performance, fatta eccezione delle economie rivenienti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. n.112/08 convertito in Legge n. 133/08 (decurtazione dei primi dieci giorni di assenza per malattia relativi a ogni evento morboso).

**Articolo 15**

**Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

*RSU [Signature]*

*[Signature]*

*FIPG*

*DIREC*

**NUOVO CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

*Capo EMFP*

Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), del D.L. n. 81/2008 deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

*UIL FPL Carlo...*

**Articolo 16**

***Finanziamento delle attività di formazione ed aggiornamento professionale***

Al fine di assicurare adeguato finanziamento per il perseguimento delle finalità del presente capitolo si concorda che in ogni esercizio finanziario avvenga lo stanziamento di risorse **non superiori al 50% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009**, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art.6, comma 13 del D.L. 31.05.2010, n. 78, convertito con Legge 122/2010 e ss. mm. e ii.

Tale stanziamento annuale è automatico ed obbligatorio salvo concordare in sede di delegazione trattante eventuali incrementi dovuti alla necessità di formazione connessa ai processi di riorganizzazione dell'Ente.

Tale procedura deve, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tenga conto non solo dell'attività espletata all'interno dell'Ente, ma anche delle esigenze e delle inclinazioni del dipendente e che deve riguardare ogni categoria presente nell'Ente.

Il processo formativo potrà avere due livelli di formazione: uno a carattere generale da tenersi anche in loco – l'altro specifico del Settore.

Calibrare gli interventi, definire una piano di formazione, valutare gli esiti degli interventi formativi, sono passaggi sostanziali se si vuole ricavare il massimo risultato dall'investimento economico.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione Comunale.

**Articolo 17**

***Prestazioni di lavoro straordinario***

Nel fondo delle Risorse decentrate non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT, ecc.).

*RSU*

*14*

F. C. G. ...

DISCANT

[Handwritten signature]

**NUOVO CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

*Giuseppe ...*

Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009).

Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 1.04.1999, le parti si incontrano almeno tre volte l'anno entro i mesi di marzo, giugno e ottobre, per valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 15, CCNL 1.04.1999, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale collegato alla performance. Come previsto dall'art. 14 comma 4, CCNL 01.04.1999, il limite massimo annuo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario è pari a 180 ore. In relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale, di cui sopra, è elevato a 250 ore.

**Articolo 18**  
**Banca delle ore**

LIL FPL Carlo ...

Ai sensi dell'art. 38/bis del CCNL 14.09.2000, è istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore pari al massimo a trentasei (36) ore complessive.

In sede di monitoraggio relativo alle prestazioni di lavoro straordinario, di cui al precedente articolo, le parti verificano anche l'andamento della Banca delle ore e definiscono l'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

Entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il lavoratore deve comunicare la volontà di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario inserite nella Banca delle ore.

Ciascun dirigente stabilisce annualmente, relativamente al personale dipendente le modalità di utilizzo dei riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, con particolare riguardo alle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Il Settore Personale avrà cura di contabilizzare per ciascun dipendente, nell'ambito complessivo delle ore autorizzate, le prestazioni di lavoro straordinario effettuate nel corso dell'anno e da computarsi nell'ambito della banca delle ore.

**Articolo 19**  
**Buoni Pasto**

**19.1 - Principi Generali**

La normativa vigente in materia del servizio mensa e dei buoni pasto per i dipendenti è contenuta negli artt. 45 e 46 del CCNL del 14 settembre 2000 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, integrato dall'art.13 del CCNL del 09.05.2006.

RSU [Handwritten signatures]

*FLP Quilera*  
**NUOVO CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
*Corpo CSMFP*

*Di Carlo*

Il Comune di Trani, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in ottemperanza alle disposizioni contrattuali, assicura al proprio personale in servizio a tempo indeterminato e determinato sia a tempo pieno che a tempo parziale, compreso Dirigenti e Segretario Generale, avente diritto in base a quanto indicato nel presente disciplinare

In prima applicazione del presente regolamento il valore nominale del buono pasto erogato sotto forma di ticket restaurant (buono pasto) è fissato in € 7,00. Futuri adeguamenti saranno possibili fatti salvi eventuali vincoli di carattere normativo e finanziario. Il buono pasto deve essere firmato dal dipendente al momento dell'utilizzo, non è cedibile, né commerciabile, né convertibile in denaro. Il dipendente è responsabile dei buoni pasto assegnati.

Il servizio sostitutivo di mensa è altresì assicurato, sempre nel rispetto dei principi contenuti nel presente disciplinare al personale in posizione di comando da altri Enti presso il Comune di Trani solo qualora il servizio mensa o sostitutivo non sia erogato dall'Ente di provenienza;

Salvo casi particolari specificati nei successivi articoli, l'erogazione giornaliera del buono pasto in sostituzione del servizio di mensa è regolata dalle seguenti condizioni:

- CMR FPL Per Collette e P.M.*
- il lavoratore deve essere in servizio e deve effettuare le regolari timbrature della giornata;
  - deve prestare attività lavorativa al mattino, effettuare la pausa pranzo non inferiore a 30 minuti e non superiore di norma a 2 ore nell'ambito della fascia pausa pranzo e proseguire l'attività lavorativa al pomeriggio;
  - deve prestare attività lavorativa nella giornata per almeno 8 ore e 30 minuti complessive, escluso il tempo della pausa pranzo;
  - la consumazione deve avvenire al di fuori dell'orario di lavoro e dopo le ore 14,00.
  - per il personale del Corpo di P.M. si applica quanto previsto dal successivo paragrafo 19.5.

Il buono pasto spetta anche ai dipendenti che prestano servizio a tempo parziale limitatamente ai giorni in cui svolgono prestazione lavorativa non inferiore a 6 ore e 30 minuti complessive nella giornata.

Il diritto al servizio sostitutivo di mensa è connesso alla prestazione del servizio, certificata dai sistemi di rilevazione.

In caso di fruizione di un breve permesso orario o di permesso orario ex L. 104/92, fermo restando il rispetto delle 8 ore e 30 minuti complessive di lavoro, escluso il tempo della pausa pranzo, il dipendente deve comunque assicurare, almeno tre ore di prestazione lavorativa antimeridiana. Analogamente, qualora il breve permesso orario o il permesso orario ex L. 104/92 sia fruito successivamente al rientro della pausa pranzo, il dipendente deve assicurare almeno due ore di prestazione lavorativa pomeridiana.

Il diritto al buono pasto non decade in caso di fruizione dei sottoindicati permessi ad ore in quanto tali periodi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro:

- riposi giornalieri (ex allattamento art. 39 Decr. Lgs. 151/2001);
- assemblea sindacale, salvo quelle la cui conclusione coincide con la conclusione del turno antimeridiano.

Non si ha diritto al buono pasto nei giorni di assenza dal servizio per l'intera giornata, comunque essa sia giustificata e nei giorni in cui non si effettua il rientro pomeridiano.

### **19.2 - Definizione del servizio sostitutivo di mensa e tipologie buoni pasto**

Per servizio sostitutivo di mensa si intende quello fruibile in pubblici esercizi dislocati sul territorio o mediante la cessione di prodotti di gastronomia pronti per il consumo immediato effettuata da rosticcerie e gastronomie artigianali, pubblici esercizi e servizi commerciali muniti delle autorizzazioni di legge, convenzionati con l'appaltatore del servizio buoni pasto.

### **19.3 - Assegnazione del buono pasto ordinario**

Il personale soggetto ad articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali con un rientro pomeridiano, usufruisce di un buono pasto per ogni giornata con rientro pomeridiano ordinario, nel rispetto di quanto indicato nelle lettere a), c), d) del precedente paragrafo 19.1.

FIL Quilera

UNION...  
[Signature]

**NUOVO CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

[Signature] CISL FP

osservando una pausa pranzo secondo l'orario stabilito per la giornata di rientro e quindi dalle 14.00 e alle 15.30 con flessibilità di un'ora; per non perdere il diritto al buono pasto la pausa pranzo non dovrà superare le 2 ore.

**19.4 – Assegnazione del buono pasto straordinario**

Il personale che per motivate esigenze di servizio è autorizzato ad effettuare lavoro straordinario di due o più ore in un giorno non previsto per il rientro pomeridiano, usufruisce di un buono pasto nel rispetto di quanto indicato nelle lettere a), b) c) e d) del precedente paragrafo 19.1. In assenza della prescritta autorizzazione, il buono pasto non può essere attribuito.

Qualora il predetto personale autorizzato svolgesse lavoro straordinario in continuità al normale orario di lavoro per motivate, impellenti e improcrastinabili esigenze di servizio, lo stesso usufruirà del relativo buono pasto anche in assenza di interruzione di cui alla lettera b) del precedente paragrafo 19.1. La sussistenza delle ragioni del prolungamento dell'orario di lavoro per esigenze di servizio dovrà essere attestata e convalidata dal Dirigente responsabile.

**19.5 – Attribuzione del buono pasto al personale di vigilanza della Polizia Municipale**

Il personale del Comando di Polizia Municipale che, per motivate esigenze di servizio, è autorizzato ad effettuare lavoro straordinario di due o più ore in un giorno del suo turno lavorativo, usufruisce di un buono pasto purché effettui complessivamente otto ore lavorative con un'interruzione di minimo mezzora e massimo due ore.

Qualora, al fine di garantire il regolare svolgimento delle particolari attività di vigilanza eseguite in turni, il personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale debba prolungare senza interruzione, per impellenti e improcrastinabili esigenze di servizio, il normale orario di lavoro, effettuando una prestazione complessiva continuativa di almeno otto ore, allo stesso è attribuito un buono pasto straordinario. La sussistenza delle ragioni del prolungamento dell'orario di lavoro per esigenze di servizio dovrà essere attestata e convalidata dal Dirigente responsabile.

**19.6 – Attribuzione del buono pasto al personale in caso di consultazioni elettorali**

Al personale impegnato nelle attività di consultazioni elettorali svolte in regime di lavoro straordinario elettorale, soltanto per il periodo autorizzato è riconosciuto il buono pasto nel rispetto di quanto indicato nelle lettere a), b), c) e d) dei paragrafi. 19.1 e 19.4 del presente contratto.

Ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art.45 del CCNL del 14.09.2000, salvo che per il personale di P.M. preposto a continuativi turni di servizio di vigilanza e custodia presso i seggi elettorali, così come disposto dalla Prefettura, è esclusa la possibilità di attribuzione di più di un buono pasto al giorno anche in caso che l'attività di straordinario elettorale si protragga in ore serali e notturne.

CISL FPL [Signature]

**19.7 – Personale in missione e/o corsi di formazione**

Non si ha diritto al buono pasto nel caso in cui il dipendente in missione e/o a corsi di formazione per l'intera giornata usufruisce del rimborso spese per il vitto o nel caso in cui il pranzo sia offerto dagli organizzatori degli eventi. In caso contrario per tale fattispecie si applicano le disposizioni di cui al precedente articolo.

**19.8 – Ulteriori disposizioni per i buoni pasto**

In caso di deterioramento dei buoni pasto l'amministrazione può procedere alla relativa sostituzione solo qualora il dipendente consegni i buoni deteriorati, ma comunque interi e riferibili alla gestione in corso.

L'erogazione dei buoni pasto di cui ai precedenti punti 19.4 e 19.5 sarà effettuata unitamente alla liquidazione del lavoro straordinario.

Le presenti norme sostituiscono le disposizioni adottate sino ad oggi in materia di buoni pasto.

RSU [Signature] [Signature] [Signature] 17 [Signature]

## NUOVO CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

### Articolo 20

#### *Comitato Unico di Garanzia*

Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a perseguire una reale parità tra uomini e donne l'Ente istituisce, ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs.n.165/2001 come modificato dall'art. 21 della Legge n.183/2010, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo Organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

La disciplina per la costituzione, la durata e il funzionamento del C.U.G. così come le sue competenze ed i rapporti con il Consigliere di Parità, sono regolate dalla Legge e dalle linee guida contenute nella direttiva emanata il 4.3.2011 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il C.U.G. opera in collaborazione con l'O.I.V. per migliorare, attraverso l'introduzione dei temi delle Pari Opportunità e del Benessere Lavorativo, la performance organizzativa e individuale.

In particolare il C.U.G. redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'Ente, riferita all'anno precedente, concernente l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro. Tale relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente.

L'Ente cura l'attivazione, sul proprio sito web, di un'apposita area dedicata alle attività del C.U.G.

L'Ente è tenuto a predisporre, ai sensi dell'art. 48, comma1, del D. Lgs. n. 198/2006, il Piano Triennale di Azioni Positive. Pertanto, il Piano delle Azioni Positive del triennio 2014- 2016 che si allega al presente Contratto sotto la lettera "A" già sottoposto all'esame della

### Articolo 21

#### *Disposizioni finali*

Le parti concordano di procedere alla riapertura del tavolo negoziale entro 30 gg. dall'eventuale introduzione di norme che possono consentire l'applicazione dell'istituto delle progressioni economico-orizzontali anche solo giuridiche.

*UIL FPL Carlo Giuseppe*

*R.S.U.  
Giovanni Refouso RSU*

*Roberto Esposito  
DCEAP  
FLP Gubiana*

Il presente verbale è stato approvato e sottoscritto nei modi di legge.

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Carlo Casalino

IL SINDACO

avv. Amedeo Bottaro

N° 4938 reg. public.

IL SEGRETARIO GENERALE

ATTESTA

che la presente deliberazione:

è affissa all'albo Pretorio dal 21 DIC 2015 al 5 GEN 2016 per  
15 giorni consecutivi come prescritto dall'art. 124, 1° comma, del T.U.E.L. approvato  
col D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, contestualmente comunicata ai Capi Gruppo Consiliari.

Trani, 21 DIC 2015

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Carlo Casalino

Il Segretario, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile: (art. 134 comma 4 del D.lgs. 267 18.8.2000)  
 è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione;  
(art. 134 comma 3 del D.lgs. 267 18.8.2000)

Trani, 21 DIC 2015

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Carlo Casalino