



CITTÀ DI LAMEZIA TERME

Prov. di Catanzaro

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO - Anno 2011

L'anno 2012 il giorno 18 del mese di Aprile, presso la sede municipale del Comune di Lamezia Terme si è riunita la delegazione trattante dell'Ente alla presenza dei seguenti signori:

per la parte pubblica autorizzata a sottoscrivere il contratto con delibera di G.C. N° 36 del 22-02 2012

-Presidente D'Ambrosio
- Dirigenti Felso - Tuzza

per la RSU
Chirumbolo
Melchioro
De Rosa

Urbano
Plena - Solitano
Palace - M. Solitano - Caputo

per le OO.SS. Territoriali:

Cristoforo A. CGIL FP
Ruberto BRUNO CISL FPS
Caruso - Mirra UIL FPL
C. Brant DICCAP/SELPM
C.S.A.

In sede di delegazione trattante si trattano gli argomenti di cui alla convocazione prot. n. _____ del 15.4.12 con il seguente ordine del giorno: **Sottoscrizione del CCDI relativo all'annualità economica anno 2011.**

Contratto annualità economica CCDI 2011.

TITOLO IV - DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art.21- Risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2011.

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) per l'anno 2011, pari a Euro **1.981.684,61** (Deliberazione di Giunta Comunale n. 264 del 05.05.2011).

Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004 tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

RISORSE STABILI

L'importo complessivo delle Risorse Stabili ammonta ad Euro **1.111.807,95** (Deliberazione di Giunta Comunale n. 264 del 05/05/2011).

Dall'importo totale delle risorse stabili sono preliminarmente prelevate le seguenti risorse:

Risorse per progressione economica orizzontale (art.17,comma 2 lett.b)CCNL 1/4/99	€ 697.628,64
Risorse per indennità di comparto (art.33 comma 4 lett.c) CCNL 22/1/04	€ 161.726,68
Risorse per retribuzione di posizione e risultato(art.17,comma 2 lett.c) CCNL 1/4/99)	€ 160.000,00
Reinquadramento ex 3° e 4° livello (art.32,comma 9 CCNL 22/1/04 e 9 CCNL 9/5/20061)	=====
Nuove progressioni orizzontali (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1.4.99	€ 13.855,03
TOTALE	€ 1.033.210,35

Residuo risorse stabili € 78.597,60

RISORSE VARIABILI

L'importo complessivo delle Risorse Variabili ammonta ad Euro 869.876,66 (Deliberazione di Giunta Comunale n. 264 del 05/05/2011) e per un totale di € 399.200,00 siano utilizzate nel modo seguente:

Art.17, 2° comma lett. d) CCNL 01/04/99	€ 195.200,00
Art.17, 2° comma lett. e) CCNL 01/04/99	€ 125.000,00
Art.17, 2° comma lett. f) CCNL 01/04/99	€ 69.000,00
Art.17, 2° comma lett. i) CCNL 01/04/99	€ 10.000,00
Totale	€ 399.200,00

Residuo risorse variabili € 17.706,66

Le risorse disponibili residue sono destinate per 2/3 alla produttività e 1/3 per finanziare i compensi di cui all'art.23 lett. g)

Art.22 - Utilizzo delle risorse per la progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

Per l'attuazione della progressione economica all'interno delle categorie, in applicazione dell'art.5 del CCNL 31/3/99 e dagli artt. 34 e 35 del CCNL 22/1/04 e secondo la disciplina dell'art. 20 del CCDI del 2010 con riferimento all'anno 2011 sono destinate risorse per € 13.855,03 e per come di seguito specificato:

Prospetto per P.E.O. Anno 2011

Progressione	Numero dipendenti	Importo con 13[^]	Totale
Da A3 ad A4	1	€ 324,68	€ 324,68
Da B5 a B6	1	€ 362,69	€ 362,69
Da B6 a B7	13	€ 796,06	€ 10.348,78
Da C4 a C5	2	€ 846,31	€ 1.692,62
Da D3 a D4	1	€ 1.126,26	€ 1.126,26
		TOTALE	€ 13.855,03

Ai sensi dell'art.9 comma 1 della legge n.122 del 2010 le progressioni di carriera hanno effetto solo ai fini giuridici e non economici.

Art.23 – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a particolari attività o responsabilità.

In tale ambito il C.C.D.I. definisce le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori tenendo conto, in particolar modo, dei seguenti criteri generali:

- ▶ La stessa condizione di lavoro non può legittimare la erogazione di due o più indennità; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
- ▶ La liquidazione delle indennità avviene sulla base di attestazione resa sotto la propria responsabilità del Dirigente dell'area .
- ▶ Le indennità possono essere corrisposte solo in presenza della particolare situazione cui il personale si ritrova a dover operare; ciò significa che devono essere escluse non solo le giornate di assenza o di non lavoro (sabato e domenica) ma anche le giornate in cui il lavoratore non sia impegnato in quella particolare situazione.
- ▶ Diversi compensi possono essere cumulati ma solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti
- ▶ Per le situazioni o posizioni di lavoro che dovessero riconoscersi successivamente alla data di sottoscrizione del presente contratto ,i compensi saranno riconosciuti a decorrere dalla data dell'atto di conferimento o formalizzazione.
- ▶ Si concorda che eventuali cumuli di indennità dovranno essere espressamente stabilite dal presente contratto.

23.1- Le parti si danno atto che l'assetto contrattuale nazionale - CCNL 22.1.2004 - ha confermato tutto l'impianto indennizzante (disagio, responsabilità, etc.) già disciplinato dai precedenti contratti

,rideterminando il compenso di cui all'art.17-comma 2 - lett.f) del CCNL 1/4/99 - compiti che comportano specifiche responsabilità - (dall'art.7,comma 1 del CCNL 9/5/2006 poi stabilito nella misura massima di € 2.500,00 annui lordi) e prevedendo ,valorizzandole con un compenso massimo di € 300,00 annui lordi,le seguenti posizioni di responsabilità: Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi come da leggi, archivisti informatici ,addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico,formatori professionali, le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, personale addetto ai servizi di protezione civile.

Art. 23.2 - ATTIVITA' DISAGIATE

Il fondo per compensare l'esercizio di attività lavorative svolte in condizioni particolarmente disagiate previsto dall'art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1.4.1999, è stabilito in € **118.000,00 relativamente all'anno 2011.**

1. L'indennità collegata a particolari modalità e condizioni della prestazione lavorativa ,presuppone la sussistenza della prestazione effettiva, viene valorizzata negli importi annui di seguito determinati per i contenuti delle prestazioni lavorative che sono individuate quale causa di disagio per i lavoratori di seguito indicati:

- a) Personale addetto ai servizi ausiliari di anticamera € 2,50 per ogni giornata di effettiva presenza
- b) Personale addetto alla sorveglianza degli ingressi dei palazzi municipali di loc. Maddame: € 4,00 per ogni giornata di effettiva presenza
- c) Centralinisti in servizio presso i palazzi municipali di loc. Maddame € 2,50 per ogni giornata di effettiva presenza
- d) Personale addetto al pubblico € 3,00 per ogni giornata di effettiva presenza; € 3,50 per il personale addetto al front office anche dei tributi; € 4,50 per il personale addetto ai servizi sociali e politiche della casa.

Per "personale addetto al pubblico " si intendono quei dipendenti che operano in locali cui si accede in orario di servizio al pubblico,inteso come genericità di utenti che,per specificità e prevalenza della correlata mansione,fronteggiano direttamente e continuamente afflussi di utenza o utenti che,per le loro caratteristiche ,rendono al dipendente l'espletamento della mansione particolarmente difficile e che,in conseguenza,rischiano particolari e significativi affaticamenti e stress.

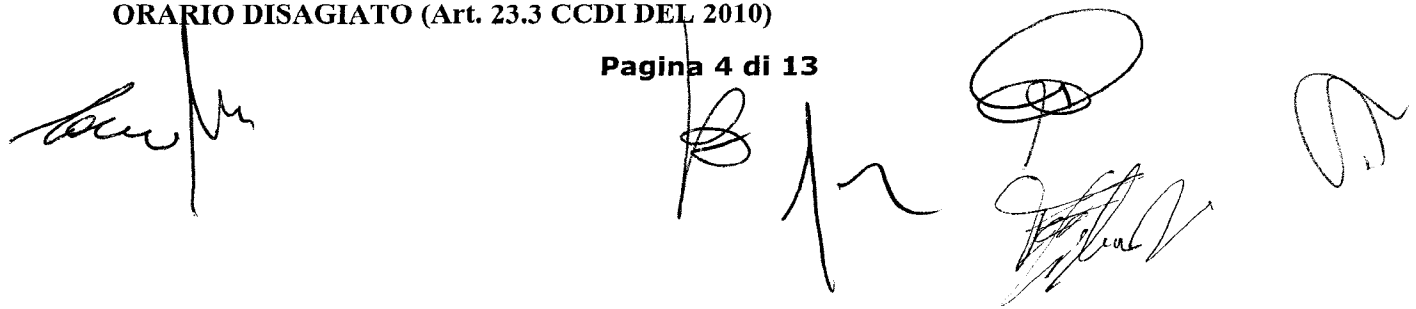
- e) Personale della P.M. addetto alla viabilità e ai nuclei speciali € 4,50 per ogni giornata di effettiva presenza;
- f) Operatore autista, messo notificatore ,operatore polivalente ,operatore cimiteriale € 4,50 per ogni giornata di effettiva presenza;
- g) Per il personale adibito a servizi per i quali è obbligatorio presentarsi in divisa sul posto di lavoro ed in assenza di locali destinati a spogliatoi, per un valore di €.....*.....per ogni giornata di effettiva presenza

*** IMPORTO PREVISTO COME APPRENTESA**

Art. 23.2.1- SERVIZIO IN GIORNO DI RIPOSO SETTIMANALE – Anno 2011= € 2.000,00.

1.Al personale che presta servizio programmato e continuativo nel giorno di riposo settimanale (domenica) spetta, il trattamento previsto dall'art. 24, 1° comma, CCNL integrativo 14.9.2000 modificato dall'art.14 del CCNL 5/10/01 e una maggiorazione oraria del 30% per il servizio antimeridiano o pomeridiano, e una maggiorazione oraria del 50% per il servizio notturno sulla base di calcolo di cui all'art. 10,comma 2, lett.b) del CCNL 9/5/2006.

ORARIO DISAGIATO (Art. 23.3 CCDI DEL 2010)



Il fondo per compensare l'articolazione dell'orario di lavoro disagiata è stabilito in € 5.000,00 **relativamente all'anno 2011.**

L'indennità viene attribuita secondo quanto stabilito dall'art. 23.3 del CCDI del 21.12.2007 che si riporta di seguito:

Art. 23.3 - ORARIO DISAGIATO

1. *Per personale con orario disagiato si intendono quei dipendenti che si trovino, per esigenze organizzative, ad osservare continuamente un orario di lavoro, non turnato e compreso in fasce che si discostano significativamente dagli orari normali di espletamento del servizio.*
2. *La tariffa oraria per la prestazione in fascia disagiata è maggiorata del 10% e la base di calcolo è costituita dalle voci di cui all'art.10 comma 2, lett. b) del CCNL 9/5/2006.*
3. *La parte dell'orario in fascia disagiata che ricade in orario notturno è compensata con la maggiorazione di cui all' art. 24, ultimo comma, CCNL 14/9/00.*
3. *Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità compete per intero, in caso di articolazione che copra il debito orario giornaliero (verticale, ciclico) in proporzione al tipo orario in caso di part - time orizzontale;*
4. *Per il personale impegnato in attività lavorativa svolta su sei giorni, comprensiva del sabato e con un minimo di due sabati mensili, per un valore di € 3,5 per ogni giornata di effettiva presenza di sabato.*

RISCHIO (Art. 23.4 del CCDI DEL 2010)

Il fondo per compensare l'esercizio di attività lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale svolte in condizioni particolarmente disagiate previsto dall'art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999, è stabilito in € 6.000,00 **relativamente all'anno 2011.**

L'indennità viene attribuita secondo quanto stabilito dall'art. 23.4 del CCDI del 2010 che si riporta di seguito:

Art. 23.4 - RISCHIO

1. *L'indennità di rischio sarà attribuita nella misura stabilita dall'art.41 del CCNL 22 gennaio 2004 (€ 30 mensili lordi) e modalità stabilite dall'art.37 del CCNL sottoscritto in data 14.09.2000 tenendo presente che la casistica del rischio è collegata alla probabilità di infortunio o di malattia professionale Non può essere pertanto apoditticamente collegata alle caratteristiche generali delle mansioni di un particolare profilo professionale a prescindere dalle modalità e dalle caratteristiche ambientali in cui le mansioni stesse vengono concretamente espletate*
 2. *L'indennità pertanto è dovuta a tutto il personale che svolge, in maniera prevalente, la propria attività lavorativa in condizioni di reale rischio per la salute e l'integrità personale.*
 3. *L'indennità mensile (€ 30,00 al lordo) deve essere corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per cui il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc).*
 4. *Le parti concordano che l'indennità di rischio, nella misura di cui sopra, compete al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come di seguito specificato :*
- a) *Autista*
 - b) *Attività lavorativa che comporta l'utilizzo personale e diretto di autoveicoli;*
 - c) *Impiego di mezzi meccanici, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, ecc.*
 - d) *Agente di P.M. motorizzato*

- e) Prestazione di lavoro nella manutenzione stradale che comporta esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitume, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui;
- f) Addetto alla gestione dell'officina
- g) Prestazioni lavorative che comportano interventi di ispezione, verifica e monitoraggio di ambienti e luoghi a rischio fisico- chimico o batteriologico o comunque interventi in zone /ambienti ad alto rischio ambientale .

INDENNITÀ MANEGGIO VALORI (art. 23.5 del CCDI DEL 2010)

Il fondo per compensare l'esercizio di attività lavorative che comportano il maneggio di valori di cassa previsto dall'art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999, è stabilito in € **4.700,00 relativamente all'anno 2011.**

L'indennità viene attribuita secondo quanto stabilito dall'art. 23.5 del CCDI del 21.12.2007 che si riporta di seguito:

Art. 23.5 – INDENNITÀ MANEGGIO VALORI

1. A norma dell'art. 36 CCNL 14.9.2000, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità viene attribuita al personale obbligato a trattare denaro contante o altri titoli equivalenti con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti.
3. L'indennità viene riconosciuta nella seguente misura giornaliera ,proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati:
 - ▶ € 1,00 fino ad € 10.329,14,
 - ▶ € 1,50 fino ad € 20.658,28
 - ▶ € 2,00 oltre € 20.658,28.
3. L'indennità compete per le giornate di effettiva assegnazione a compiti di maneggio di denaro o titoli equivalenti.
4. L'indennità verrà liquidata in unica soluzione a fine anno, entro il primo quadrimestre dell'anno successivo, sulla base di apposito provvedimento adottato dal Dirigente dell'Area Economico Finanziaria.

MAGGIORAZIONE PER LAVORO NOTTURNO E FESTIVO (Art. 23.6 - CCDI DEL 2010)

Il fondo per compensare le prestazioni lavorative in giorno festivo o in orario notturno, festivo e festivo-notturno previsto dall'art.24 CCNL 14/9/00 e art.14 CCNL 5/10/01 è stabilito in € **500,00 relativamente all'anno 2011.**

1. L'attività lavorativa prestata in via ordinaria ,anche in assenza di rotazione per turno, in periodo notturno (dalle ore 22 di un giorno alle ore 6 del giorno successivo) o in giorno festivo diverso dalla domenica (in questo caso trova applicazione l'ipotesi di cui al punto 23.2.1) dà titolo ad un compenso aggiuntivo il cui valore corrisponde alla maggiorazione del 20% della retribuzione oraria di cui all'art.10, comma 2 lett. b) del CCNL 10/5/06 .
2. Qualora l'attività lavorativa ,sempre in via ordinaria, sia prestata in periodo notturno-festivo ,la percentuale di incremento dei cui al comma 1 è elevata al 30% .
3. Il compenso di cui ai precedenti commi è corrisposto dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti e sarà liquidato entro il mese successivo a quello di riferimento.

COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (Art. 23.7 del CCDI DEL 2010)

Il fondo per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità previsto dall'art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1.4.1999, è stabilito in **€ 69.000,00 relativamente all'anno 2011**.

L'indennità viene attribuita secondo quanto stabilito dall'art. 23.7 del CCDI del 21.12.2007 che si riporta di seguito:

Art. 23.7 - COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1/4/99, int. da art. 36 del CCNL 22/1/04 e da art. 7 CCNL 9 maggio 2006) testualmente dispone:

“ compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.”.

2. Le parti, al fine di evitare attribuzioni di responsabilità che non tengono conto dei consueti criteri di ragionevolezza, correttezza e buona fede, comportanti soltanto duplicazioni di oneri per l'Ente, concordano nello stabilire che le specifiche posizioni di lavoro che si intendono incentivare devono riguardare attività, obiettivi e compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili alla ordinaria e consueta attività del Settore/Servizio/Unità operativa di assegnazione o, se tali, particolarmente rilevanti per l'Ente.

3. Conclusivamente le parti concordano l'individuazione delle seguenti tipologie di responsabilità relative a specifiche posizioni di lavoro e le corrispettive graduate indennità, mentre si rinvia ai criteri di conferimento, revoca e valutazione di cui all'accordo di concertazione del 09/02/2012:

A) Specifiche responsabilità di categoria D

L'indennità è corrisposta al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area di posizioni organizzative e delle alte professionalità, per compensare l'esercizio dei seguenti compiti che comportano specifiche responsabilità:

A1) La responsabilità di unità operativa

E' riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche responsabilità collegate al coordinamento di unità operative di cui all'art. 38 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi individuate dalla conferenza di direzione e devono comprendere funzioni/competenze/procedimenti distinti e specifici e funzionali alle attribuzioni ed agli obiettivi assegnati all'Area/Settore di riferimento.

A2) La responsabilità di attività/funzione specialistica e monitoraggio

E' riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche responsabilità:

- di controllo e monitoraggio concomitante delle azioni amministrative e finalizzate alla misurazione e rilevazione degli indicatori di risultato collegati agli specifici obiettivi della struttura (area e/o settore) di riferimento. Alle posizioni fanno carico inoltre le responsabilità collegate alla rilevanza dei compiti richiesti nonché eventualmente alla rilevanza e visibilità interna ed esterna e alla responsabilità di procedimento;
- per incarico di funzioni non fungibili.

4) Determinazione del compenso

L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di cat. D può essere ricompensato, secondo quanto previsto dall'art. 7 del C.C.N.L. 9/5/06, sino ad un massimo di € 1.500,00 annui lordi.

23.7.1 **SPECIFICHE RESPONSABILITÀ di cui all'art.17,comma 2 lett.i) del CCNL 1/4/99 introdotto dall'art. 36, 2°co. Del CCNL 22/1/04**

23.7.2

Le risorse destinate a tale finalità per l'anno 2011 ammontano a € 10.000,00.

1. Il compenso viene corrisposto nei valori sottoindicati e nei casi di formale affidamento di incarico da parte del Dirigente e nei casi di effettivo disimpegno dei compiti di seguito elencati:

Ufficiale di stato Civile, di Anagrafe, Elettorale	di categoria D € 300,00. di categoria C € 250,00. di categoria B € 200,00
--	---

Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico	U.R.P. Informa giovani	di categoria D € 300,00 di categoria C € 250,00 di categoria B € 200,00
--	---------------------------	---

Addetti ai servizi di Protezione Civile	Categoria B € 200,00 Categoria C € 250,00. Categoria D € 300,00.
---	--

Archivisti Informatici	Addetti al sistema dei servizi informativi Categoria D e C € 300,00 ,Categoria B € 200,00 Addetti ai servizi di archivio Categoria D e C € 300,00 cat. B € 200,00
------------------------	---

2. I compensi di cui sopra potranno essere estesi al personale addetto al protocollo se provvede alla fascicolazione elettronica, saranno riconosciuti, previa specifica individuazione da parte dei dirigenti e corrisposti previa verifica dell'effettivo disimpegno dei compiti di responsabilità da attestarsi nell'atto di liquidazione; spettano per i soli periodi di effettivo svolgimento dei compiti e cessano di essere corrisposti in caso di revoca delle relative responsabilità e sono proporzionalmente ridotti in tutti i casi di assenza.

3. Ove differenti funzioni sopra elencate siano svolte dallo stesso dipendente potrà essere riconosciuta una sola indennità senza possibilità di cumulo.

4. Agli eventuali sostituti verrà riconosciuta l'indennità stabilita per il titolare e proporzionata al periodo di effettivo disimpegno dei compiti di responsabilità.

Le parti concordano che tali indennità sono cumulabili con altre ad esclusione delle responsabilità di cui all'art.23.7.-

INDENNITÀ DI TURNO (Art. 23.8 del CCDI del 2011)

Il fondo per compensare le prestazioni lavorative in turno previsto dall'art.17, comma 2 lett.d) del CCNL 1/4/99 e art.22 del CCNL 14/9/2000 è stabilito in € 126.000,00 relativamente all'anno 2011 riferito al personale della P.M., Personale addetto alla Sorveglianza degli ingressi dei palazzi Municipali località Maddamme, ai servizi cimiteriali ed eventuali altri servizi.

1. Le parti ,in riferimento all'art.22 del CCNL del 14/9/00 concordano che l'indennità di turnazione :

a) Per espressa previsione dell'art. 22, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, "compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro"; non è ammessa, pertanto, l'erogazione di ulteriori compensi correlati alla stessa condizione di lavoro.

b) In relazione alla medesima previsione non possono cumularsi indennità di turno e compenso per lavoro straordinario.

c) Per essere corrisposta le prestazioni lavorative in turno devono essere distribuite nell'arco di un mese in modo tale da realizzare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati un orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno.

I turni possono essere organizzati, su disposizione del Dirigente dell'Area/Settore, solo se previsto un orario di servizio di almeno 10 ore. Per la copertura dell'orario di servizio, cui deve essere funzionale l'introduzione dei turni, può anche essere prevista l'intersecazione degli orari dei turni, in modo che ci sia un periodo lavorativo comune ai due turni di lavoro non solo per facilitare il passaggio delle consegne tra i diversi lavoratori, ma anche perché con la contemporanea presenza dei lavoratori ricompresi in due turni diversi, potrebbe ad es. essere possibile fare fronte alle esigenze di quei servizi caratterizzati dalla concentrazione dell'utenza in particolari momenti della giornata.

d) Ai fini dell'applicazione della relativa disciplina e del pagamento della specifica indennità è richiesto il rispetto del principio ex art. 22 co.2 del CCNL 14/9/00 dell'equilibrata ed avvicinata distribuzione nel corso del mese dei turni antimeridiani, pomeridiani ed eventualmente notturni. Tale requisito, tuttavia, non deve essere inteso in senso rigoroso come rigida proporzione numerica: il termine equilibrato non corrisponde, cioè, alla nozione di numero identico. Il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere solo sostanzialmente equivalente a quello dei turni prestati in orario pomeridiano, assicurando il necessario avvicendamento dei lavoratori; analoga equivalenza vale anche per i turni notturni ove previsti. Pertanto, un ragionevole differenziale tra i turni antimeridiani e quelli pomeridiani, giustificato da esigenze organizzative, non si pone in contrasto con il concetto di equilibrio richiamato dalla norma contrattuale.

e) E' corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno la quale comporta quanto segue :

► l'indennità non può essere erogata in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo (ferie, malattia, ecc., ivi compresi i permessi per mandato elettivo) con riferimento ai giorni di effettiva assenza

► la circostanza che il lavoratore non abbia prestato servizio, per ferie, per malattia o per altra causa di legittima sospensione dal rapporto di lavoro, nelle giornate in cui era inserito in un turno non incide sulla circostanza che, comunque, lo stesso è formalmente inserito in un'organizzazione per turni che prevede la sua equilibrata presenza nel corso del mese: conseguentemente il lavoratore mantiene il suo diritto a percepire l'indennità per gli altri giorni di effettiva presenza;

► gli inserimenti episodici nel regime del turno per sopperire ad assenze o ad altre esigenze organizzative, per un numero ridotto di giornate, non danno titolo alla percezione dell'indennità di

turno.

2. Nel caso di turno di lavoro settimanale che ricomprenda anche la domenica, si è sempre in presenza di una particolare articolazione dell'orario "ordinario di lavoro" e non di un caso di prestazione lavorativa eccezionale ed occasionale, che, in aggiunta alla prestazione lavorativa ordinaria settimanale viene resa nel giorno del riposo settimanale. I lavoratori turnisti, proprio perché inseriti in predefiniti turni di lavoro, possono essere chiamati in via ordinaria a svolgere le loro prestazioni sia nei giorni feriali non lavorativi sia nei giorni festivi, nel rispetto degli obblighi derivanti dalla periodica predisposizione dei turni di lavoro.

3. Nel caso di turno settimanale comprensivo anche della domenica, il lavoratore fruisce comunque, del riposo settimanale sia pure collocato in un altro giorno della settimana successiva.

4. Nella gestione dei rapporti di lavoro in turno dovrà essere sempre ben chiaro, per ciascuno turnista, quale sia la giornata di lavoro che deve essere considerata "giornata di riposo settimanale".

5. Con riferimento al personale turnista, l'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/00, troverà applicazione solo in un unico caso previsto implicitamente nello stesso articolo: quello della prestazione lavorativa effettuata dal lavoratore turnista nel giorno a lui assegnato come riposo settimanale.

Le medesime considerazioni valgono per l'assoggettamento anche della prestazione lavorativa del lavoratore turnista resa in giornata festiva infrasettimanale solo alla specifica disciplina dell'art. 22, comma 5, e conseguentemente, l'impossibilità di applicare in materia anche l'art. 24, comma 2, che prende in considerazione la particolare fattispecie del lavoratore che, dopo aver reso la sua ordinaria prestazione lavorativa (le 36 ore contrattualmente previste) eccezionalmente ed occasionalmente, viene chiamato a prestare la propria attività lavorativa in giornata festiva infrasettimanale.

L'indennità di turno viene calcolata maggiorando la retribuzione oraria di cui all'art. 10, comma 3 del CCNL 9/5/06, delle percentuali nelle seguenti misure correlate alle diverse tipologie di turno:

- ▶ turno diurno antimeridiano e pomeridiano: maggiorazione oraria del 10%
- ▶ turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30%
- ▶ turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50%.

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ (Art. 23.9 del CCDI del 2010)

Il fondo per compensare le prestazioni lavorative in reperibilità previsto dall'art. 17, comma 2 lett. d) del CCNL 1/4/99 e art. 23 del CCNL 14/9/2000 e art. 11 CCNL 5/10/01 è stabilito in € **58.000,00** relativamente all'anno 2011.

L'indennità viene attribuita secondo quanto stabilito dall'art. 23.8 del CCDI del 21.12.2007 che si riporta di seguito:

Art. 23.9 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

1. Questo istituto contrattuale, è utilizzato per garantire nei servizi minimi essenziali le aree di pronto intervento così individuate:

- Servizio di protezione civile;
- Servizio di stato civile;
- Servizi sociali;
- Polizia Municipale;
- Servizi tecnici esterni (addetti ai cimiteri, personale addetto alle manutenzioni, ecc.);

-
-
-

*Servizi di supporto alle attività istituzionali;
Messi notificatori;
Personale che ,a seguito allarme intrusione
negli immobili comunali,è chiamato a
riattivare l'impianto e tale identificato negli
uscieri dei servizi interessati;*

2. L'adesione è principalmente volontaria ed il personale interessato presenta apposita domanda a seguito di avviso del dirigente competente. Ove nessun dipendente presenti domanda o lo stesso non sia reputato idoneo allo svolgimento del servizio ,in apposito incontro di Conferenza di direzione saranno individuati i dipendenti da adibire,possibilmente a rotazione,alle aree di intervento sopra indicate,anche obbligandoli alla effettuazione attraverso apposito ordine di servizio da parte di ogni dirigente per l'area di competenza.

3. La predisposizione del piano di reperibilità sarà mensile ed ogni sua variazione viene effettuata dal Dirigente o su sua delega dal Responsabile del Settore/ Servizio, ivi comprese le sostituzioni per ferie e/o malattie, garantendo la rotazione.

4. Le parti concordano ,altresi,che:

- ▶ il massimo di reperibilità,ove possibile,è di 6 giornate al mese ;*
- ▶ l'indennità copre minimo 12 ore al giorno di reperibilità;*
- ▶ in caso di reperibilità in giorno di riposo settimanale,sarà garantito il riposo compensativo – garantendo comunque le 36 ore settimanali –articolando cioè diversamente l'orario della settimana precedente o successiva;*
- ▶ l'indennità non compete durante l'orario di servizio a qualunque titolo prestato;*
- ▶ in caso di intervento viene riconosciuto al personale reperibile,ove legittimo, il pagamento dello straordinario;*
- ▶ per il servizio di protezione civile i giorni di reperibilità saranno 7 alla settimana su 24 h;*

5. Ai sensi dell'art.23 del CCNL del 14.9.2000 integrato dall'art.11 del CCNL 5/10/01, l'indennità è determinata in € 10,33 per 12 ore di reperibilità ed è, quindi, destinata ad aumentare in proporzione all'eventuale numero di ore oltre le 12 prese a base del calcolo.

Si raddoppia in caso di reperibilità in giornate festive o di riposo settimanale.

Al di sotto delle 12 ore l'indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata del 10%

La regola del "raddoppio" trova applicazione anche nei valori incrementati del 10%, ove ne ricorrano le condizioni.

6. Nelle 13 giornate festive dell'anno, di seguito elencate:1 e 6 gennaio; Pasqua e Pasquetta; 25 aprile; 1 maggio; 2 giugno; 29 giugno; 15 agosto; 1 novembre; 8 dicembre; 25 e 26 dicembre viene erogata una somma di € 5,00 al dipendente in turno di reperibilità.

Tale indennità è cumulabile con l'indennità di cui all'art.23 del CCNL 14/9/00.

Preso atto che per liquidare le indennità di turno e reperibilità nell'anno 2011 sono state utilizzate risorse pari a € 174.745,86 a fronte di una previsione di € 180.000,00 vi è un residuo pari ad € 9.254,14 che sommati al residuo delle risorse variabili di € 17.706,66 registrano un totale complessivo di € 26.960,80.

23.10 - INDENNITÀ DI VIGILANZA

Le parti, in riferimento all'art.37, comma 1.lett. b) del CCNL 6/7/1995 concordano che:

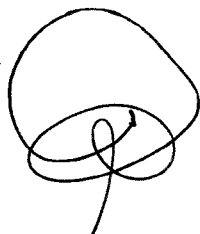
► L'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995 per il personale dell' Area di vigilanza e sicurezza urbana, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986, compete al personale che, in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza conferita dal Prefetto, ai sensi della legge 469/1978, esercita in modo concreto tutte le funzioni previste dagli artt. 5 e 10 della legge n. 65/1986..

Di conseguenza la sola funzione di polizia giudiziaria non dà titolo all' indennità prevista dalla citata norma contrattuale.

► L'indennità prevista dall' art. 37, comma 1, lett. b) in quanto correlata agli specifici rischi o disagi che caratterizzano le prestazioni di tutti gli addetti, non è cumulabile con l'indennità di disagio o rischio nel senso che non è legittimo remunerare, in modo per così dire indiscriminato, con due o tre distinti emolumenti, l'espletamento di funzioni alle quali è già correlata la specifica indennità di vigilanza.:

● non è possibile riconoscere tout court a tutti gli agenti di P.M. l'indennità di rischio ,in quanto le relative mansioni non coincidono sempre e per tutti quando devono essere presi a riferimento, per una corretta individuazione del rischio, l'ambiente e le condizioni di lavoro nei casi in cui gli stessi fanno emergere una esposizione del vigile nociva per la propria salute o pregiudizievole per l'integrità personale.;

● così l'indennità di disagio (per le categorie A,B,C) non può essere riferita al solo profilo professionale in quanto remunera una particolare condizione di difficoltà in cui può essere resa la prestazione lavorativa senza che si determinino rischi per la salute.



23.10/A- FONDO INCENTIVI DOVUTI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE O DI CCNL

1. Gli incentivi economici spettanti ai dipendenti sulla base di specifiche disposizioni di legge sono riconosciuti sulla base delle relative discipline tutt'oggi in vigore. In particolare, per quanto attiene gli incentivi previsti dal D.lgs. n.163/06 vengono riconosciuti ai dipendenti sulla base del Regolamento approvato con delibera della Commissione Straordinaria n.345 del 15/9/04.

2. Si manifesta la volontà di rivedere le attuali regolamentazioni dei compensi previsti dall'art. .92 del D. lgs. n.163/06 in quanto è necessario definire criteri applicativi finalizzati ad un maggiore equilibrio fra questi incentivi e gli incentivi di produttività.

3. Particolarmente l'Amministrazione comunale è interessata a favorire la realizzazione delle opere rispetto al processo di progettazione. Si intende, infatti, approdare ad un sistema concepito secondo una corresponsione pari al 10% all'approvazione del progetto, al 10% all'appalto dell'opera e all'80% alla consegna dell'opera collaudata.

Va, inoltre, modificata la "platea dei beneficiari" del fondo, verificando la possibilità di trasferire parte di queste risorse al fondo per la contrattazione decentrata (art. 15 del CCDI 1999 - 2001 e successive modifiche)

4. In attesa della nuova disciplina continua ad applicarsi quella attualmente in essere.



Dichiarazione per Utlb

Chiedo e lo giuravo che tutti gli istituti contrattuali con il comune sono a spese. Riservando il verbatim del piano e piano di servizio del 2006 e 2007. -

Pagina 12 di 13

- Allegato di contrattazione ci se
- Albo di contrattazione di CCAP - su LPM
M
Loro

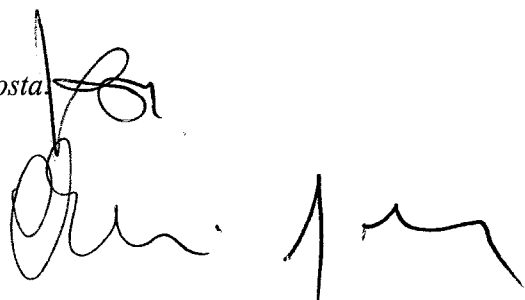
FIRMATO:

Per la parte Pubblica:

Delegazione trattante di parte Pubblica composta:

Presidente _____

Dirigenti : _____



Per la Parte Sindacale:

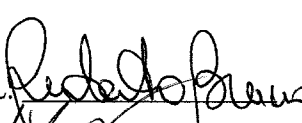
la R.S.U. Aziendale : Am. Am. Am.

le OO.SS. territoriali :

CGIL - FP : _____

CISL - FPS : _____

UIL - FPL _____



Di.C.C.A.P./S.U.L.P.M. : Am. Am. Am.

C.S.A.: Provero / Provero