



Città di Benevento

SETTORE RISORSE UMANE SERVIZI GENERALI
Via Annunziata Palazzo Mosti - Tel. 0824/772339 – Fax 0824772207
e-mail. personale@comune.benevento.it

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2012

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa: 15.05.2012 Contratto: 03.09.2012
Periodo temporale di vigenza	Anno: 2012
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente dott. Andrea Lanzalone Componenti: arch. Isidoro Fucci – dott. Gennaro Vitelli Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP Firmatarie della preintesa: RSU, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP Firmatarie del contratto: RSU, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Relazioni sindacali b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2012. c) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17 del CCNL 31.3.1999; d) lavoro straordinario, banca ore, formazione.

<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Acquisito il parere favorevole del Collegio dei revisori dei Conti in data 05.06.2012 che non ha sollevato rilievi.</p>
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato.</p> <p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con delibera di Giunta n. 93 del 07.06.2012</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>La Relazione della Performance non è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, in quanto Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009</p>

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

Il contratto collettivo decentrato integrativo si sostanzia essenzialmente in due parti. Alla prima parte relativa alle relazioni sindacali, segue una seconda parte relativa alla puntuale disciplina degli istituti di salario accessorio applicabili al personale di comparto del Comune di Benevento, quali indennità di turno, indennità di reperibilità, indennità di rischio etc. Viene compiutamente disciplinata ed estesa anche alle categorie C e B l'indennità per specifiche responsabilità. Vengono inoltre, previste le posizioni organizzative e un'alta professionalità.

Inoltre, viene ampliata la flessibilità oraria e introdotta la Banca delle ore.

Allegato 1 Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui sopra le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	50.000,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	509.350,44
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	63.000,00
Art. 10 CCNL 22.1.2004	13.200,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	409.417,48
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	30.000,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	335.000,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	300.000,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	8400,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	195.000,00
Somme rinviate	21854,56
Totale fondo escluso lettera K	1.515.436,00
Totale lettera K (esclusa dall'applicazione del dl 78/2009)	300.000,00
Totale generale	1.815.436,00

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale nonché con le linee programmatiche del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance in fase di approvazione.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche e in ogni caso esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di strategici previsti nel piano degli obiettivi

approvati dalla Giunta, ci si attende un incremento della produttività del personale coinvolto.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili: Si procederà alla pubblicazione delle successive tabelle, relative voci di alimentazione del fondo per il salario accessorio, non appena conclusa l'attività di ricognizione dei fondi per il salario accessorio e per il lavoro straordinario del personale dipendente del Comune di Benevento.



Il dirigente
(Dott. Andrea Lanzalone)

Comune di Benevento

Verbale di stipula del CCDI per l'anno 2012

A seguito del parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti e dell'autorizzazione alla stipula deliberata dalla Giunta Comunale, con atto n. 110 del 27 giugno 2012, si sono incontrati:

Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica dott. Lanzalone

Il componente della delegazione trattante arch. Isidoro Fucci

IL COMPONENTE DELLA D.T.

DOTT. BONARDI VITELLI

Franzè Giannaserena e Fonzo Raffaele rappresentanti della FP CGIL

Forgione Antonio e Ingordia Aristide rappresentante della CISL FP

Pagliuca Antonio e Giovanni De Luca rappresentante della UIL FPL

Goglia Luigi rappresentante del DICCAP

I seguenti componenti della RSU

Bosco Fioravante

Brugnetti Loredana

Caruso Antonio

Catalano Renato:

Catillo Giampiero

Goglia Luigi

Minicozzi Pio

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale del Comparto del Comune di Benevento valido per l'anno 2012.



Città di Benevento

CCDI

STRUTTURA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo per i dipendenti del Comune di Benevento è stato redatto in base alle linee guida formulate dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 128 del 30 agosto 2011.

Inoltre, diversi interventi legislativi hanno inciso in modo rilevante non solo sulla contrattazione decentrata ma anche su quella nazionale. Pertanto la contrattazione decentrata non dovrà solo essere diretta allo sviluppo professionale dei dipendenti ma anche al miglioramento della qualità, dell'efficienza, della produttività e dell'efficacia dei servizi erogati dall'Ente alla collettività.

E' quindi necessaria una maggiore responsabilizzazione e coinvolgimento dei dipendenti nei processi produttivi dell'Ente. Infatti, fra le norme più incisive, il decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, ha come obiettivo la valorizzazione del merito attraverso l'introduzione di meccanismi premiali collegati a sistemi di valutazione delle prestazioni individuali (performance individuale), con le tempistiche previste dal d.lgs. 141/2011.

Altri interventi legislativi invece hanno introdotto misure di contenimento della spesa per il personale. In particolare la legge 120 del 2010, di conversione del decreto legge 78/2010 ha imposto che il fondo per il salario accessorio per gli anni 2011-2012 e 2013 non superi l'ammontare del fondo 2010.

Inoltre c'è da considerare che questo ente è stato oggetto nel corso del 2009 di un'ispezione ministeriale che ha sollevato diversi rilievi riguardo, non tanto la ripartizione del fondo per il salario accessorio del personale dipendente quanto le modalità e ai criteri di erogazione delle indennità previste in sede di contrattazione decentrata nel CCDI del 2005.

Al riguardo assume enorme importanza non solo cercare di superare, nella disciplina degli istituti di salario accessorio e nella loro applicazione concreta, i rilievi ministeriali ma anche adeguare la contrattazione decentrata alle norme di riforma, sia esse solo di principio che immediatamente operative, volte, oltre che agli obiettivi su indicati, anche, e soprattutto, al contenimento della spesa pubblica.

Il Fondo Salario accessorio relativo al corrente anno 2012 ammonta ad € 1.515.436,00 diviso in parte fissa e parte variabile, a cui vanno a sommarsi le risorse che precise disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di specifiche prestazioni del personale.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART. 1

COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

La delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi del primo comma dell'art. 10 del CCNL Comparto Regioni e Autonomie locali del 1 aprile 1999, è nominata con deliberazione della Giunta Comunale.

La delegazione di parte sindacale, costituita ai sensi del secondo comma dell'art. 10 del CCNL Comparto Regioni e Autonomie locali del 1 aprile 1999, è composta da:

- Dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune di Benevento (R.S.U.);
- Da due rappresentanti per ciascuna Organizzazione Sindacale territoriale di categoria firmataria del CCNL normativo in applicazione¹.

ART. 2

RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali è basato sulla distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, sul confronto tra di esse ed è finalizzato alla piena attuazione del vigente CCNL e del contratto decentrato integrativo per i dipendenti del Comune di Benevento.

Le relazioni sindacali hanno come obiettivo quello di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti del Comune di Benevento.

Le parti riconoscono che vanno fatte salve nella loro integralità, da un lato la competenza e le responsabilità dei Dirigenti così come definite dalla vigente normativa legislativa e contrattuale e dall'altro lato l'autonomia e capacità di azione delle rappresentanze sindacali.

Il sistema delle relazioni sindacali si articola secondo le seguenti forme:

- contrattazione;
- informazione;
- concertazione.

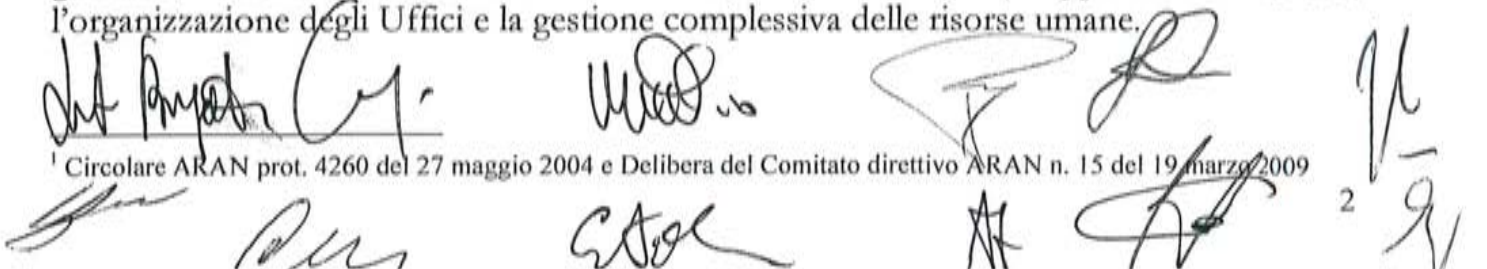
A) CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Sono materia di contrattazione integrativa quelle indicate nell'art. 4 del CCNL del 1 aprile 1999.

B) INFORMAZIONE

L'Amministrazione, nel rispetto della vigente normativa legislativa e contrattuale, informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli Uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

¹ Circolare ARAN prot. 4260 del 27 maggio 2004 e Delibera del Comitato direttivo ARAN n. 15 del 19 marzo 2009



Nel caso si tratti di materie per le quali è prevista la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva, con un anticipo di almeno 10 giorni.

C) CONCERTAZIONE

Ciascuno dei componenti della Delegazione Trattante, ricevuta l'informazione, può attivare, mediante richiesta scritta, nei tempi previsti dall'art. 6 del CCNL del 22 gennaio 2004 la concertazione.

La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

La concertazione si effettua per le materie previste dall'art. 16, comma 2, del CCNL del 31 marzo 1999 e per quelle indicate nel comma 2 dell'art. 6 del CCNL del 22 gennaio 2004.

La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano, di norma, entro il quinto giorno dalla data di ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza senza assumere iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

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

ART. 3

CONVOCAZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

L'Amministrazione procederà alla convocazione della delegazione trattante almeno 3 giorni lavorativi prima della data fissata per l'incontro. Qualora la richiesta di convocazione provenga da un'organizzazione sindacale o dalla RSU, l'Amministrazione procederà alla convocazione, se l'oggetto della convocazione sia materia di contrattazione o concertazione, nei successivi cinque giorni. Tutte le convocazioni saranno indirizzate alle OO.SS. di categoria firmatarie del C.C.N.L. normativo in vigore, nonché ai componenti della RSU o al suo rappresentante qualora nominato.

Le convocazioni potranno avvenire anche tramite posta elettronica o con altre modalità analoghe.

ART. 4

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEGLI INCONTRI DI DELEGAZIONE TRATTANTE

Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali successive modifiche degli stessi saranno tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.

Di ogni seduta viene redatto un verbale, letto e sottoscritto dalle parti, che deve riportare una sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni adottate. Qualora le parti lo decidano, si procederà, nel caso di argomenti trattati in diverse riunioni, a redigere un unico verbale conclusivo.

Presso il Settore Risorse umane e servizi generali vengono conservati tutti i verbali delle riunioni di delegazione trattante ai quali hanno accesso i soggetti abilitati alla contrattazione decentrata integrativa.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]

Resta fermo quanto disciplinato il 25 febbraio 2010 in sede di regolamentazione. Le riunioni di delegazione trattante si svolgono, di norma, nei giorni di lunedì, mercoledì e giovedì.

ART. 5
TAVOLI TECNICI

Per l'esame di questioni particolari, riguardanti solo determinate categorie o determinati settori, l'Amministrazione può convocare tavoli tecnici ristretti cui partecipano la RSU al completo e le OO.SS. nel numero massimo di uno per ogni sigla sindacale.

Nel caso in cui venga raggiunto un accordo in tale sede, la decisione relativa vincola le parti. Anche in questo caso viene redatto un verbale per ogni singola riunione oppure, su decisione delle parti, un verbale conclusivo.

ART. 6
ASSEMBLEE

La RSU e le OO.SS. rappresentative possono, così come previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998 e dai CCNL di comparto, indire assemblee dei lavoratori inerenti a materie di interesse sindacale del lavoro, in modo congiunto o disgiunto.

Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, servizio. Per la partecipazione alle assemblee ciascun lavoratore può usufruire di un monte ore annuo di 12 ore, considerate a tutti gli effetti orario di servizio. Tale monte ore deve essere utilizzato solo per il tempo strettamente necessario per la partecipazione ai lavori dell'assemblea, compreso il tempo necessario per recarsi sul luogo di svolgimento dell'assemblea.

La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'Amministrazione, al settore Risorse Umane e servizi generali, almeno tre giorni lavorativi prima della data prevista per l'assemblea. Inoltre, in tale comunicazione devono essere indicati la data, il luogo, l'orario e l'argomento all'ordine del giorno. Durante lo svolgimento dell'assemblea deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate.

L'Amministrazione, qualora l'assemblea sia stata convocata nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale vigente, autorizza l'uso dei locali per lo svolgimento dell'assemblea, preventivamente concordati con le OO.SS. e la RSU, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disservizi che ne possono derivare. Qualora per condizioni eccezionali e motivate l'Amministrazione debba procedere allo spostamento della data dell'assemblea, dovrà darne comunicazione alle rappresentanze sindacali promotrici almeno 48 ore prima della data dell'assemblea.

Sarà cura del settore Risorse umane e Servizi generali verificare il rispetto del monte ore annuo per la partecipazione alle assemblee.

Le comunicazioni inerenti allo svolgimento delle assemblee saranno trasmesse ai dirigenti dei settori che avranno l'onere di informare i propri dipendenti.

L'amministrazione si impegna a individuare un'ideale sede per lo svolgimento delle assemblee.

del progetto

Michela

Al

Ca 1

4

94

ART. 7

PREROGATIVE SINDACALI PER COMPONENTI RSU E DIRIGENTI SINDACALI

I dirigenti sindacali che, come stabilito CCNQ del 1998 e s.m.i hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, per l'espletamento del loro mandato, sono:

- ✓ i componenti della RSU;
- ✓ i dirigenti sindacali delle Organizzazioni sindacali rappresentative presenti nel Comune di Benevento;
- ✓ dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.

Le associazioni sindacali rappresentative indicano per iscritto, entro il 31 gennaio di ogni anno, all'amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative e libertà sindacali su indicate. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche.

I componenti della RSU e i dirigenti sindacali delle Organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale, ivi comprese le attività formative di natura sindacale.

I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.

I permessi sindacali, giornalieri od orari, spettanti ai dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative o componenti degli organismi direttivi e statuari possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante. I permessi spettanti ai componenti delle RSU possono essere cumulati per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre.

Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente. A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il dirigente responsabile della struttura, per il tramite del Settore Risorse umane, secondo le seguenti modalità: comunicazione dell'utilizzo del permesso sindacale almeno 24 ore prima, con possibilità di un unico differimento qualora l'utilizzo del permesso comprometta la funzionalità dell'attività lavorativa.

La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.

Le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono - normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile, dovrà essere utilizzato da parte dei componenti della RSU e dei dirigenti sindacali il rispettivo di monte ore di permessi sindacali.

L'Amministrazione invia entro il 30 gennaio di ciascun anno il monte ore spettante per l'anno in corso alla RSU e alle Organizzazioni sindacali

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'M. De...', 'C. 1', and others.]

rappresentative presenti nel Comune di Benevento. Alla fine di ogni trimestre viene inviato agli stessi soggetti un prospetto riepilogativo dei permessi usufruiti. Nella richiesta di permesso deve essere indicato la norma contrattuale di riferimento.

Nell'ambito delle relazioni sindacali, le parti si impegnano al rispetto dei principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza e a tenere un comportamento orientato alla prevenzione dei conflitti.

ART. 8
PERMESSI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI E PERMESSI
SINDACALI NON RETRIBUITI

Le organizzazioni sindacali rappresentative sono, altresì, titolari di ulteriori permessi retribuiti, orari o giornalieri, per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali dei propri dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.

I dirigenti sindacali indicati componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente. Tali permessi possono essere usufruiti anche a ore. L'utilizzo di permessi sindacali non retribuiti va comunicata al dirigente di riferimento almeno tre giorni prima attraverso la propria associazione sindacale, per il tramite del settore Risorse umane.

Nell'utilizzo dei permessi non retribuiti deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente.

ART. 9
BACHECHE

L'Amministrazione si impegna a predisporre apposite bacheche per le informazioni sindacali, presso ogni punto di rilevazione presenze con un congruo numero di dipendenti.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are several initials, including 'M.D.' and 'A.'. On the right side, there are more signatures, one of which is accompanied by the number '4'. At the bottom right corner, there is a small mark that looks like '6' followed by a stylized signature.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BENEVENTO.

Art. 1

APPLICAZIONE E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale non dirigente del Comune di Benevento con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso, eventualmente, il personale in posizione di comando o distaccato presso l'Amministrazione, limitatamente alle prescrizioni applicabili.

Il presente Contratto decorre dalla data della sua sottoscrizione e conserva la sua efficacia sino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un CCNL o di atti legislativi che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

Art. 2

FINALITA'

Il presente contratto collettivo decentrato mira ad una maggiore responsabilizzazione e coinvolgimento dei dipendenti nei processi produttivi dell'Amministrazione comunale. Inoltre, in base a quanto disposto dal d.lgs. 150 del 2009 e s.m.i. viene dato un ruolo rilevante alla performance individuale, attraverso meccanismi premianti collegati a sistemi di valutazione delle prestazioni individuali basate su criteri oggettivi e misurabili concordati fra le parti. Le performance individuali verranno valutate all'interno di un sistema di costante miglioramento, sia qualitativo che quantitativo, dei servizi offerti alla collettività.

Art. 3

FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO

Il fondo per il salario accessorio per il personale dipendente del Comune di Benevento, per l'anno 2012 è pari a € 1.515.436,00

Tale fondo è composto da una parte definita "Risorse stabili" (art. 31, comma 2, del CCNL 22 gennaio 2004) e una parte di "Risorse variabili" (art. 31, comma 3, del CCNL 22 gennaio 2004).

Le risorse finanziarie sono ripartite, così come previsto dai CCNL del 1 aprile 1999 e 22 gennaio 2004, come segue:

- ✓ fondo per il finanziamento dell'indennità di comparto (art. 33 CCNL 22 gennaio 2004);
- ✓ fondo per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (art. 34 e 35 CCNL del 22 gennaio 2004 e art. 17 comma 2 lettera b del CCNL 1999);
- ✓ risorse per compensare compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di categoria B, C e di categoria D che non siano titolari di posizione organizzativa o di alta professionalità (art. 36 CCNL 22.1.2004 e art. 17 CCNL 1.4.1999 comma 2 lettera f);
- ✓ risorse destinate alla performance individuale nel rispetto dei limiti consentiti dal relativo fondo (art. 17 comma 2, lettera a, CCNL 1999);

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'M. Rossi', 'A.', 'U.', 'C. 1', 'D.', 'P.', 'R.', 'V.']

✓ fondo per la retribuzione dell'indennità di posizione e di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa (art. 17 comma 2, lettera c, CCNL 1999);

Nell'ambito delle risorse in precedenza indicate vanno inoltre quantificate le quote per il pagamento delle indennità legate all'erogazione dei servizi (turnazione, reperibilità etc.) o allo svolgimento di attività lavorative in particolari condizioni (disagio, maneggio valori, rischio etc).

Con tali risorse dovrà essere garantito e possibilmente innalzato il livello dei servizi istituzionali con l'obiettivo di migliorare i servizi offerti all'utenza.

Il fondo destinato alla performance individuale per l'anno 2012, sarà stabilito in sede di approvazione del piano esecutivo di gestione assieme alla definizione degli obiettivi strategici, cui saranno collegati i criteri per la definizione e valutazione della performance di ciascun dipendente, sia come singolo che in relazione dell'ufficio di appartenenza. Tale fondo sarà definito il 1 giugno 2012, una volta verificata l'effettiva disponibilità di somme da destinare alla premiazione della performance individuale, a seguito dell'applicazione degli istituti di salario accessorio previsti nel presente CCDI.

Inoltre, a tale fondo saranno destinati il 50% dei risparmi derivanti dall'attuazione del piano dei contenimenti dei costi, già attivato dall'Amministrazione, in applicazione del decreto legge n. 98 del 2011 convertito con legge n. 111 del 2011 a seguito di effettiva certificazione dei risparmi conseguiti. Tali risparmi saranno suddivisi, nel pieno rispetto dei principi diretti all'incentivazione della performance, secondo le seguenti modalità:

- il 50% ai dipendenti che hanno fattivamente contribuito alla realizzazione del risparmio
- 50% al fondo generale per tutti i dipendenti.

Qualora il Piano esecutivo di gestione non sia stato approvato entro il 30 giugno 2012, si procederà, con delibera di Giunta, a definire gli obiettivi da conseguire nel rispetto della relazione previsionale e programmatica.

Art. 4

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Si conferma l'ammontare del fondo già previsto per lo scorso anno, decurtato delle risorse liberate dai pensionamenti, e si rimanda a successivi provvedimenti la predisposizione di una progressione economica orizzontale, secondo le modalità previste dalla disciplina contrattuale e legislativa.

Art. 5

INDENNITA' DI DISAGIO

L'indennità di disagio va erogata nei confronti del personale appartenente alle categorie A e B che svolge attività lavorativa particolarmente disagiata. Non rientra tra le attività particolarmente disagiate il lavoro d'ufficio o proprie del profilo professionale.

Configurano le attività particolarmente disagiate le prestazioni lavorative caratterizzate:

➤ dall'esposizione ad agenti atmosferici, chimici, fisici o biologici;

[Handwritten signatures and initials]

- dallo svolgimento di lavoro pesante o con utilizzo di strumenti e attrezzature di utilizzo disagiata;
- da un orario di lavoro frazionato o plurisettimanale non in regime di turnazione;
- situazioni lavorative connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità, per ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione (ad es. necrofori, addetti al trasporto salme).

La misura della indennità di disagio, stabilita in € 1,20 giornalieri potrà essere erogata solo per le giornate di effettiva presenza in servizio, e in cui si è svolta un'attività effettivamente disagiata.

Al personale che, pur svolgendo un'attività disagiata, è in regime di part-time verrà attribuita un'indennità di disagio rapportata alla percentuale del part-time. Spetterà ai dirigenti di riferimento indicare mensilmente all'Ufficio Stipendi i dipendenti che hanno svolto attività disagiate e il numero di giornate di effettiva prestazione lavorativa disagiata.

Nel caso in cui si rientri in più fattispecie di disagio, sarà corrisposta un'unica indennità di disagio.

Tale indennità potrà essere erogata a chi svolge la propria prestazione lavorativa in regime di turnazione solo nel caso in cui il disagio non derivi dalla particolare articolazione dei turni bensì dalle attività effettivamente svolte.

Art. 6

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

L'indennità di reperibilità spetta al personale tenuto all'obbligo della reperibilità, obbligo non equiparabile né all'attività lavorativa né al lavoro straordinario. Il valore economico dell'indennità di reperibilità è pari a:

€ 10,33 per un periodo di dodici ore giornaliere

€ 20,66 per un periodo di dodici ore giornaliere se ricadenti in una giornata festiva, anche infrasettimanale, o nel giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Qualora il turno di reperibilità sia inferiore alle dodici ore l'indennità di cui sopra va rapportata al numero di ore effettive e maggiorato del 10%. In ogni caso, il valore minimo da corrispondere non potrà essere inferiore ad 1/3 del valore da corrispondere per un periodo di 12 ore giornaliere.

I dirigenti individuano i servizi di pronto intervento, specificando le ragioni per cui deve essere svolto tale servizio, nonché il personale che vi sarà adibito e che, pertanto, avrà diritto a tale indennità, in base alle esigenze e all'organizzazione dei rispettivi settori, stabilendo altresì i criteri di scelta e di rotazione eventualmente stabiliti.

I turni di reperibilità, che dovranno essere svolti nell'arco della giornata, non potranno avere una durata inferiore alle 4 ore e maggiori di 24 ore e in ogni caso i dipendenti non potranno essere collocati in reperibilità più di sei volte in un mese.

Al dipendente chiamato a svolgere una prestazione lavorativa durante il periodo di reperibilità, oltre al trattamento accessorio sotto indicato per le ore in cui effettua la prestazione lavorativa, spetta il pagamento delle ore effettive di reperibilità. In nessun caso, può essere corrisposta per le stesse ore tanto l'indennità di reperibilità quanto il trattamento accessorio previsto per la prestazione lavorativa.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Handwritten signature]

4
[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Qualora il dipendente inserito in un turno di reperibilità venga chiamato a svolgere una prestazione lavorativa, avrà diritto al seguente trattamento economico:

- a) prestazione lavorativa effettuata durante un periodo di reperibilità effettuata nel giorno di riposo settimanale: il dipendente ha diritto alla maggiorazione della paga oraria nella misura del 50% e a un riposo compensativo proporzionato alla durata della prestazione lavorativa;
- b) prestazione lavorativa effettuata durante un periodo di reperibilità effettuata in giornata festiva infrasettimanale: il dipendente ha diritto al pagamento della maggiorazione della paga oraria nella misura del 30% (corrispondente alla retribuzione per lavoro straordinario festivo) o, in alternativa, a un riposo compensativo proporzionato alla durata della prestazione lavorativa;
- c) prestazione lavorativa effettuata durante un periodo di reperibilità effettuata in ordinaria giornata lavorativa o in giornata feriale non lavorativa (sabato): il dipendente ha diritto al pagamento del lavoro straordinario non festivo o a equivalente riposo compensativo.

Qualora il turno di reperibilità cada di domenica o nel giorno di riposo settimanale, il dipendente potrà usufruire di un riposo compensativo tenendo presente che comunque dovrà effettuare l'orario completo di 36 ore settimanali, in quanto il periodo di reperibilità, anche se coincidente con il giorno di riposo settimanale non può in alcun modo essere equiparato a effettiva prestazione lavorativa.

L'Amministrazione, si impegna entro 30 giorni dall'approvazione del presente CCDI, a stabilire quali servizi opereranno in regime di reperibilità, fermo restando che le categorie che lo percepiscono attualmente, nelle more, continueranno a percepirla.

Art. 7 INDENNITA' DI TURNAZIONE

Ai dipendenti che prestano la loro attività lavorativa articolata in turni, al fine di ampliare la fascia di fruibilità di un servizio al pubblico o di consentire l'utilizzo di impianti e strutture, è corrisposta un'indennità di turnazione per il periodo di effettiva prestazione del servizio, qualora tale servizio giornaliero sia continuativo per almeno 10 ore.

Tale indennità è determinata dalla maggiorazione della paga oraria nelle seguenti percentuali:

- ✓ 10% per il turno antimeridiano e pomeridiano;
- ✓ 30% per il turno notturno o festivo
- ✓ 50% per il turno notturno e festivo.

Per turno notturno si intende il periodo lavorativo dalle 22:00 alle 6:00 del mattino.

L'indennità, nelle misure su indicate, viene attribuita dal dirigente di riferimento in base all'attestazione dell'effettivo svolgimento dei turni di lavoro. L'indennità può essere corrisposta solo se la prestazione lavorativa viene effettuata nell'ambito di turni di lavoro che prevedono una rotazione ciclica degli addetti, senza che alcun dipendente sia collocato in modo fisso nella medesima fascia oraria, pertanto deve esserci una distribuzione equilibrata e avvicinata nel corso del mese di turni antimeridiani, pomeridiani e, eventualmente, notturni.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Nell'ambito della riduzione delle risorse per il lavoro straordinario, anche tramite l'istituto della banca delle ore, sarà possibile applicare ai dipendenti che prestano la loro attività in regime di turnazione un orario ridotto a 35 ore settimanali.

Non possono essere considerati turni:

- le prestazioni lavorative distribuite nell'arco dell'intera giornata (mattina e pomeriggio) con marginali modificazioni nelle prestazioni di lavoro;
- articolazioni dell'orario di lavoro con variazioni mensili (un mese di turno interamente antimeridiano e un mese di turno interamente pomeridiano);
- orari di servizio che prevedano un'interruzione, comunque configurata;

Spetta ai dirigenti individuare i servizi che richiedono un ampliamento dell'orario di fruibilità, articolare i turni secondo le disposizioni su indicate e comunicare all'Ufficio Stipendi, mensilmente il numero di ore effettivamente svolte da ciascun dipendente in regime di turnazione, suddividendole fra diurne, notturne o festive, notturne e festive.

Il personale addetto alla turnazione non può svolgere, di norma, anche prestazioni di lavoro straordinario.

L'Amministrazione, si impegna entro 30 giorni dall'approvazione del presente CCDI, a stabilire quali servizi opereranno in regime di turnazione.

Art. 8

MAGGIORAZIONE ORARIA PER TURNO FESTIVO

Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b) con diritto ad una giornata completa di riposo compensativo solo se ha reso una prestazione quantitativamente equivalente ad una giornata convenzionale di lavoro (6 ore). Diversamente, la durata del riposo compensativo deve essere equivalente alla durata oraria della prestazione lavorativa da fruire in ogni caso entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di coincidenza del riposo settimanale con giornata festiva infrasettimanale. Tale maggiorazione è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

Art.9

INDENNITA' DI RISCHIO

L'indennità di rischio va corrisposta ai dipendenti a tempo indeterminato o determinato che operano in situazioni e contesti organizzativi che presentano particolari condizioni di rischio potenzialmente pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, purché tale esposizione sia diretta e continuata, a prescindere dall'inquadramento del dipendente. L'importo mensile di tale indennità è di € 30,00 e va corrisposta ai dipendenti per il "periodo di effettiva esposizione al rischio", pertanto il relativo importo va ridotto qualora il dipendente sia assente per ferie, permessi, aspettative, malattie etc o comunque non sia esposto alle condizioni di rischio.

Di seguito vengono elencate le situazioni che possono essere individuate come situazioni di rischio:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- Esposizione a rischio specifico per conduzione mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Esposizione a rischio specifico per l'utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti ecc.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni, o comunque, pregiudizi per la salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione ecc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi per la salute.
- Esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa.
- Esposizione a rischi di contrazione malattie infettive.
- Esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazioni particolarmente pesanti.

I dipendenti che svolgono attività rientranti nelle ipotesi su indicate, hanno diritto all'indennità mensile di 30,00 che andrà proporzionata al periodo di effettiva esposizione al rischio. I dirigenti di riferimento, attesteranno mensilmente a quali dipendenti vada corrisposta tale indennità e in che misura (oppure indicheranno i giorni di effettiva esposizione al rischio).

Art. 10

INDENNITA' PER COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'

L'art. 17 del CCNL del 1999 prevede l'attribuzione di indennità volte a remunerare l'assunzione di specifiche responsabilità da parte del personale di categoria D, C e B.

Poiché il decreto legislativo 150/2009 prevede che la maggior parte delle risorse disponibili nel fondo per il salario accessorio vadano a compensare la performance individuale, anche per le indennità di categoria D, C e B, sono state previste delle graduazioni di tale indennità in base alle responsabilità attribuite e le funzioni svolte dal soggetto. I dirigenti dei settori devono consentire a tutti i dipendenti di categoria D, C e B assegnati di assumere specifiche responsabilità attraverso una corretta ripartizione dei compiti assegnati al settore. L'attribuzione delle specifiche responsabilità dovrà essere effettuata proporzionalmente alle diverse articolazioni organizzative esistenti nei diversi settori.

A) compensi per esercizio di compiti e funzioni che comportino specifiche responsabilità per il personale di categoria D

Ai dipendenti di categoria D, che non siano incaricati di posizione organizzativa, può essere attribuita un'indennità di responsabilità di un ambito organizzativo non rientrante fra quelli attribuiti agli incaricati di posizione organizzativa, afferente a particolari compiti inerenti alle competenze assegnate alla struttura organizzativa di riferimento.

L'ammontare dell'indennità, è distinta in tre fasce:

- fascia 1) € 1.300,00. Tale indennità può essere attribuita solo ai dipendenti che in base ai criteri sotto indicati raggiungano una quota maggiore o uguale a 100;
- fascia 2) € 1.200,00. Tale indennità può essere attribuita solo ai dipendenti che in base ai criteri sotto indicati raggiungano una quota compresa fra 70 e 95;

Aut. Professi AF W... C... G... S... R...

- fascia 3) € 1.100,00. Tale indennità può essere attribuita solo ai dipendenti che in base ai criteri sotto indicati raggiungano una quota maggiore di 65.

I Dirigenti, nell'ambito dei propri settori, individuano i dipendenti cui affidare la specifica responsabilità finalizzata all'attribuzione della indennità sulla base dei seguenti criteri:

1. complessità e molteplicità dei compiti affidati ed autonomia nello svolgimento delle competenze attribuite;
2. responsabilità di rapporti con altri Uffici/Organi con eventuale incarico di rilevanza in nome e per conto dell'Amministrazione anche con Istituzioni esterne o incarico di studio;
3. responsabilità di coordinamento e gestione gruppi di lavoro.

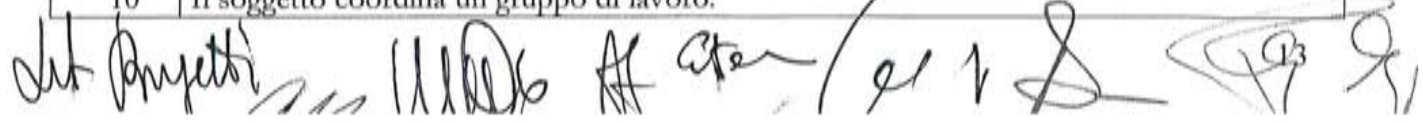
I criteri sopra indicati possono essere posseduti anche disgiuntamente.

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi, sono utilizzati i seguenti parametri:

Punti MAX	COMPLESSITA' ED AUTONOMIA NEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ
45	Si attribuiscono ai dipendenti responsabili di U.O.C. che assumano responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) di chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
35	Si attribuiscono ai dipendenti responsabili di U.O.C. che assumano responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) di chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumano responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) di chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.

Punti MAX	RESPONSABILITÀ DI RAPPORTI CON ALTRI UFFICI/ORGANI CON INCARICO DI RILEVANZA IN NOME E PER CONTO DELL'AMMINISTRAZIONE CON ISTITUZIONI ESTERNE O INCARICO DI STUDIO
45	Tale punteggio quantifica un elevato livello di responsabilità ed autonomia nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici/organi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.) con l'affidamento di un incarico di rilevanza in nome e per conto dell'Amministrazione con istituzioni esterne o di un incarico di studio per il quale è richiesto un alto livello di competenza e specializzazione professionale.
35	Tale punteggio quantifica un elevato livello di responsabilità nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici interni all'Ente e o organi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico-amministrativo dell'Ente, ecc.).
25	Tale punteggio quantifica un medio livello di responsabilità nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici e o organi.

Punti	RESPONSABILITÀ DI COORDINAMENTO E GESTIONE GRUPPI DI LAVORO
10	Il soggetto coordina un gruppo di lavoro.

del progetto 

Per l'effettiva attribuzione andranno rispettate le seguenti modalità:

- max 25% dei dipendenti di categoria D, con arrotondamento per eccesso, possono accedere alla fascia 1;
- max 50% dei dipendenti di categoria D possono accedere alla fascia 2;
- la rimanente percentuale di dipendenti accede alla fascia 3.

A parità di punteggio sarà preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria.

I dirigenti comunicano semestralmente al settore Risorse umane e servizi generali i dipendenti che svolgono attività che comportano specifiche responsabilità, indicando espressamente le attività svolte nonché il parametro corrispondente. Mensilmente i dirigenti di riferimento procederanno alla liquidazione dell'indennità corrisposta al dipendente, nonché alla verifica dell'effettivo svolgimento di attività che comportano l'erogazione di detta indennità.

B) compensi per esercizio di compiti e funzioni che comportino specifiche responsabilità per il personale di categoria C.

L'indennità può essere corrisposta al personale di categoria C per compensare l'esercizio di attività di alto livello tecnico specialistico, con significativi ambiti di autonomia e propositività.

L'ammontare dell'indennità è distinta in tre fasce:

- fascia 1) €. 1050,00. Tale indennità può essere attribuita solo ai dipendenti che in base ai criteri sotto indicati raggiunge una quota maggiore o uguale a 100;
- Fascia 2) €. 950,00. Tale indennità può essere attribuita solo ai dipendenti che in base ai criteri sotto indicati raggiunge una quota compresa fra 70 e 95;
- Fascia 3) €. 850,00. Tale indennità può essere attribuita solo ai dipendenti che in base ai criteri sotto indicati raggiunge un punteggio maggiore o uguale a 65.

I Dirigenti, nell'ambito del proprio settore, individuano i dipendenti cui affidare la specifica responsabilità finalizzata all'attribuzione dell'indennità sulla base dei seguenti criteri:

1. complessità e molteplicità dei compiti affidati ed autonomia nello svolgimento delle competenze attribuite;
2. responsabilità di rapporti con altri Uffici;
3. responsabilità di coordinamento e gestione gruppi di lavoro.

I criteri sopra indicati possono essere posseduti anche disgiuntamente.

Al fine di graduare le indennità collegate allo svolgimento di attività che comportano specifiche responsabilità, sono utilizzati i seguenti parametri:

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like 'Prof. Profetti', 'C. T.', and 'C. M.', along with a date '14' and other illegible marks.]

P unti M ax.	COMPLESSITA' E AUTONOMIA NEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ
50	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) di chi si assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
40	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia di chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumano responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia di chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.

Punt i	RESPONSABILITÀ DI RAPPORTI CON ALTRI UFFICI/ORGANI
50	Elevato livello di responsabilità ed autonomia nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici anche a rilevanza esterna (istituzioni, enti, organi politici, ecc.).
40	Discreto livello di responsabilità nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici.
30	Livello medio basso di responsabilità nelle relazioni con gli altri uffici.

P unti	RESPONSABILITÀ DI COORDINAMENTO E GESTIONE GRUPPI DI LAVORO
10	Il soggetto coordina un gruppo di lavoro.

I dirigenti comunicano semestralmente al settore Risorse umane e servizi generali i dipendenti che svolgono attività che comportano specifiche responsabilità, indicando espressamente le attività svolte nonché il parametro corrispondente. Mensilmente i dirigenti di riferimento procederanno alla liquidazione dell'indennità corrisposta al dipendente, nonché alla verifica dell'effettivo svolgimento di attività che comportano l'erogazione di detta indennità.

Per l'effettiva attribuzione dell'indennità andranno rispettate le seguenti modalità:

- max 25% dei dipendenti del settore, con arrotondamento per eccesso, possono accedere alla fascia 1;
- max 50% dei dipendenti possono accedere alla fascia 2;
- la rimanente percentuale di dipendenti accede alla fascia 3.

A parità di punteggio sarà preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria.

del Profetti

AF

Uscio

Car. D

GT

C) compensi per esercizio di compiti e funzioni che comportino specifiche responsabilità per il personale di categoria B

L'indennità può essere corrisposta al personale di categoria B per compensare l'esercizio di attività di alto livello tecnico specialistico, con significativi ambiti di autonomia e propositività.

L'ammontare dell'indennità è distinta in tre fasce:

- fascia 1) €. 850,00. Tale indennità può essere attribuita solo ai dipendenti che in base ai criteri sotto indicati raggiunge una quota maggiore o uguale a 100;
- Fascia 2) €. 750,00. Tale indennità può essere attribuita solo ai dipendenti che in base ai criteri sotto indicati raggiunge una quota compresa fra 70 e 90;
- Fascia 3) €. 650,00. Tale indennità può essere attribuita solo ai dipendenti che in base ai criteri sotto indicati raggiunge un punteggio maggiore o uguale a 65.

I Dirigenti individuano i dipendenti cui affidare la specifica responsabilità finalizzata all'attribuzione dell'indennità sulla base dei seguenti criteri:

- 1-complessità e molteplicità dei compiti affidati ed autonomia nello svolgimento delle competenze attribuite;
- 2-responsabilità di rapporti con altri Uffici;

Al fine di graduare le indennità collegate allo svolgimento di attività che comportano specifiche responsabilità, sono utilizzati gli stessi parametri previsti per la categoria C con esclusione del parametro relativo alla gestione e coordinamento di gruppi di lavoro.

Per la effettiva attribuzione dell'indennità andranno rispettate le seguenti modalità:

- max 25% dei dipendenti del settore, con arrotondamento per eccesso, possono accedere alla fascia 1;
- max 50% dei dipendenti possono accedere alla fascia 2;
- la rimanente percentuale di dipendenti accede alla fascia 3.

A parità di punteggio sarà preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria.

I dirigenti comunicano semestralmente al settore Risorse umane e servizi generali i dipendenti che svolgono attività che comportano specifiche responsabilità, indicando espressamente le attività svolte nonché il parametro corrispondente.

Mensilmente i dirigenti di riferimento procederanno alla liquidazione dell'indennità corrisposta al dipendente, nonché alla verifica dell'effettivo svolgimento di attività che comportano l'erogazione di detta indennità.

ART.11

COMPENSI PER PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO

Spetta al personale di categoria B, C e D (esclusi i titolari di posizione organizzativa) cui siano affidate, con atto formale, le responsabilità derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, di responsabile dei tributi, secondo le vigenti disposizioni legislative nonché agli addetti dell'Ufficio relazioni con il pubblico.

Del Campetti

U. U. U.

C. T.

L'importo massimo di tale indennità è fissata in € 300,00 annui lordi. Sarà cura dei dirigenti di riferimento confermare l'attribuzione di tale compenso a seguito di espressa attribuzione delle responsabilità e delle qualifiche su indicate.

L'indennità per specifiche responsabilità di categoria B, C e D, di cui all'articolo precedente, potrà essere corrisposta ai dipendenti che usufruiscono di compensi per particolari posizioni di lavoro su indicate solo se si riferiscono ad attività diverse da quelle che comportano l'attribuzione di compensi per particolari posizioni di lavoro.

Sarà cura del dirigente di riferimento specificare distintamente ed espressamente gli ulteriori compiti e responsabilità attribuiti ai dipendenti che usufruiscono di compensi per particolari posizioni di lavoro. Nel caso di coincidenza dei compiti sarà attribuito solo il compenso per particolari posizioni di lavoro.

Art. 12

INDENNITA' MANEGGIO VALORI

Tale indennità è attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino "maneggio valori di cassa" ossia al personale che opera su denaro contante o altri titoli equivalenti, con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti, per le sole giornate di effettivo servizio. I dirigenti di riferimento individuano i dipendenti (non titolari di posizione organizzativa) cui spetta tale indennità.

Tale indennità va corrisposta secondo gli importi appresso indicati:

€ 0.52 al giorno per maneggio valori fino a € 25.823-

€ 1.04 al giorno per maneggio valori tra € 25.824 ed € 51.645-

€ 1.55 al giorno per maneggio valori oltre € 51.645 -

Art. 13

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'Ente istituisce le Posizioni Organizzative nel limite di spesa prevista dal Fondo pari per il 2012 e il 2013 a € 63.000,00.

Per la nomina dei responsabili, per la determinazione e corresponsione della indennità di posizione e di quella di risultato, vanno osservate le procedure indicate nel vigente Regolamento Organico sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Al momento per la particolare situazione organizzativa dell'Amministrazione comunale che annovera solo cinque posizioni dirigenziali a fronte di 10 settori, è necessario procedere all'istituzione di posizioni organizzative. Le parti concordano che tale numero verrà ridefinito, a partire del 2013 a seguito della conclusione dei processi di riorganizzazione attualmente in corso.

Anche nell'ambito delle posizioni organizzative è previsto una graduazione delle funzioni con conseguente graduazione della misura dell'indennità di posizione organizzativa e conseguentemente dell'indennità di risultato.

Pertanto, per il 2012, sono previste 2 posizioni di fascia A, 3 posizioni di fascia B e 2 posizioni di fascia C. La graduazione delle funzioni avverrà secondo i criteri già indicati nel regolamento degli uffici e dei servizi.

L'indennità di risultato potrà variare fino al 10% dell'indennità di posizione organizzativa e sarà attribuita solo a seguito di effettivo raggiungimento degli obiettivi

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

[Handwritten signature]

4

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

attribuiti in sede di incarico di posizione organizzativa. Il relativo importo è compreso nel fondo previsto al comma 1.

Eventuali modifiche alla suddivisione per fasce o alla graduazione delle funzioni delle posizioni organizzative, che andranno ad incidere sul vigente regolamento degli uffici e dei servizi saranno recepite con la delibera di Giunta che approverà l'ipotesi di contratto decentrato sottoscritto dalle parti.

Art. 14

ALTA PROFESSIONALITA'

L'Ente istituisce per lo svolgimento di compiti particolari una figura di alta professionalità, prevedendo l'indennità di posizione nella misura di 12.000,00 nel rispetto del limite di spesa prevista dal Fondo.

Per la nomina dei responsabili, per la determinazione e corresponsione della indennità di posizione e di quella di risultato, vanno osservate le procedure indicate nel vigente Regolamento Organico sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

L'indennità di risultato potrà arrivare sino al 10% dell'indennità di posizione e sarà attribuita solo a seguito di effettivo raggiungimento degli obiettivi attribuiti in sede di attribuzione di alta professionalità.

Eventuali modifiche alla disciplina dell'alta professionalità che andranno ad incidere sul vigente regolamento degli uffici e dei servizi saranno recepite con la delibera di Giunta che approverà l'ipotesi di contratto decentrato sottoscritto dalle parti.

Art. 15

COMPENSI PROFESSIONALI PER LE FUNZIONI DI AVVOCATURA

Posizioni organizzative e compensi professionali

Nel caso in cui un titolare di posizione organizzativa percepisca anche compensi professionali per le funzioni di avvocatura, si applicheranno decurtazioni dell'indennità di risultato da rapportare all'ammontare complessivo dei compensi percepiti nel corso dell'anno.

Art. 16

INDENNITA' PER IL PERSONALE EDUCATIVO DEGLI ASILI NIDO

Al personale educativo negli asili nido, di categoria C, che svolge in modo esclusivo le mansioni di educatore spetta l'indennità prevista per il personale educativo degli asili nido.

Art. 17

COMPENSI PER INCENTIVARE DETERMINATE PRESTAZIONI

In sede di approvazione del PEG, in attuazione degli indirizzi stabiliti nella deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 14 luglio 2011, la Giunta Comunale, con l'approvazione del Piano della performance, stabilirà i settori strategici cui destinare la maggior parte delle risorse disponibili, stabilendo i progetti da realizzare e i risultati, misurabili, obiettivi e concreti che dovranno essere raggiunti al fine di poter procedere

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

alla retribuzione della performance individuale, salvo quanto disposto dall'art. 3 del presente contratto.

Tali progetti saranno rivolti o all'istituzione di nuovi servizi o all'implementazione di quelli esistenti. Gli obiettivi da conseguire dovranno essere misurabili, concreti e attuabili nonché comportare benefici per la collettività. Sarà pertanto necessario oltre alla esatta definizione del progetto e degli obiettivi da raggiungere anche l'individuazione delle fasi di realizzazione con esplicita indicazione delle risorse umane e strumentali necessarie in ogni fase. I dirigenti dovranno garantire la massima partecipazione, prioritariamente per le categorie A e B che non afferiscono a istituti di salario accessorio con carattere fisso e continuativo.

Sarà possibile attribuire ai dipendenti, con cadenza bimestrale, un anticipo del compenso collegato al raggiungimento degli obiettivi, salva la possibilità di procedere al recupero automatico delle somme in caso di valutazione negativa dell'operato del dipendente conseguente al mancato raggiungimento degli obiettivi. Tale valutazione dovrà essere espressa dal dirigente nel mese di gennaio e l'eventuale recupero dovrà decorrere a partire dal mese successivo. Della corretta applicazione di quanto sopra sarà responsabile il dirigente di riferimento che ne risponderà secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. 150 del 2009.

I progetti saranno svolti all'interno dell'orario di lavoro e dovranno essere valutati secondo i seguenti criteri:

- categoria di appartenenza;
- effettiva partecipazione alle attività progettuali;
- miglioramento del servizio per l'utenza.

Ai fini della verifica dell'effettiva partecipazione è necessario che nella predisposizione del progetto siano espressamente indicate le attività progettuali che dovranno essere svolte sia individualmente che in gruppo.

Per quanto non disciplinato nel presente articolo, si applicano i criteri stabiliti nell'accordo del 7 dicembre 2009 se compatibili con la disciplina legislativa vigente.

L'Amministrazione si impegna a riferire alle OO.SS. dati macro aggregati relativi alla partecipazione ai progetti e ai compensi percepiti.

Per il personale in distacco sindacale si applica la disciplina prevista dai Contratti collettivi nazionali. Per quanto attiene, specificatamente alla valutazione ai fini del attribuzione dei compensi previsti dall'art. 17, comma 2, lettera a) del CCNL del 1.04.1999, per i dipendenti in distacco al 100%, si attribuirà il valore della valutazione media della categoria, mentre per i dipendenti in distacco sindacale al 50% si valuterà l'effettiva prestazione, senza tener conto dell'eventuale minor tempo dedicato al progetto.

Art. 18 LAVORO STRAORDINARIO

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



Art. 20
ORARIO DI LAVORO

L'orario lavorativo, per i dipendenti non in turno, si articola su 5 giorni settimanali con due rientri, nel rispetto dei seguenti orari:

8,00-14,00 dal lunedì al venerdì;

15,00 -18,00 martedì e giovedì.

E' prevista una flessibilità di 30 minuti, in riduzione o incremento dell'orario sia di entrata che di uscita.

Per motivate esigenze di servizio, i Dirigenti possono autorizzare i dipendenti dei propri settori ad ingressi oltre l'orario di flessibilità, fermo restando l'obbligo del recupero preventivamente autorizzato.

Per i rientri, il personale ha diritto al buono pasto nei termini previsti dal Contratto Nazionale.

La flessibilità potrà essere usufruita solo in caso di effettiva presenza. La presenza prima delle 8:00 o dopo le 14:00 non potrà essere giustificata da alcuna causale. Ad es. il permesso per motivi di studio usufruito dalle ore 12:00 sino a fine turno giustificherà l'assenza del dipendente sino alle 14:00 e non sino alle 14:30, così come il rientro dal servizio esterno effettuato di prima mattina giustificherà l'assenza del dipendente dalle 8:00 sino all'orario di rientro e non dalle 7:30.

Art. 21
BUONI PASTO

AI dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, sarà attribuito un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero, purché espressamente autorizzati. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

In caso di lavoro straordinario, preventivamente autorizzato, il buono pasto spetta anche se l'orario di lavoro straordinario viene recuperato anziché posto in pagamento.

Per particolari esigenze di servizio, per il personale dell'area della vigilanza, area educativa, e area protezione civile, è possibile stabilire, nell'ambito dell'orario settimanale articolato in turni, la durata di alcune giornate lavorative in misura pari o superiore a sette ore, con una pausa da effettuare prima o dopo l'orario di servizio, ai fini dell'attribuzione del buono pasto.

Art. 22
COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ

Nel fondo viene stabilita un'apposita voce relative alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1999.

A titolo esemplificativo, tali compensi potranno derivare da incentivi alla progettazione, compensi ICI, compensi Avvocatura, compensi ISTAT e altri compensi previsti dalla normativa vigente.

[Handwritten signatures and initials]

Art. 23

PIANO GENERALE DELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

Apposito piano per la formazione sarà predisposto dal settore Risorse umane e servizi generali. Tale piano dovrà prevedere che tutto il personale dipendente sia coinvolto in processi formativi tesi al miglioramento delle conoscenze del dipendente.

L'Amministrazione provvederà alla ridefinizione annuale di tale piano, tenuto conto degli obiettivi degli enti, individuando la tipologia dei corsi, le materie oggetto di approfondimento e le modalità di effettuazione dei corsi.

Il piano di formazione verrà comunicato alle OO.SS. e alla RSU. Inoltre, le OO.SS. e la RSU potranno verificare l'effettivo svolgimento dei corsi di formazione e l'effettiva partecipazione dei dipendenti.

Art. 24

NORME DI GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

Le parti recepiscono integralmente l'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni e Autonomie locali e si impegnano a convocare un tavolo di concertazione per l'attuazione dell'art. 5 di tale accordo.

Art. 25

MOBILITÀ ESTERNA, COMANDI.

In applicazione del principio sancito dall'art. 30 del d.lgs. 165/2001, l'Amministrazione comunale di Benevento privilegia, tra le procedure di reclutamento i processi di mobilità al fine di consentire una migliore razionalizzazione delle risorse e contestualmente perseguire il contenimento della spesa pubblica.

La mobilità in uscita, diretta ad assecondare specifiche esigenze del dipendente, che chieda di prestare servizio in altra Amministrazione, è favorita purché la professionalità coinvolta possa essere facilmente sostituita anche tenendo conto delle limitazioni alle assunzioni previste dal decreto legge 98/2011.

Art. 26

COMITATO UNICO DI GARANZIA

L'amministrazione ha istituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico per il mobbing. Tale comitato è costituito da un eguale numero di rappresentanti dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like 'del progetto', 'G. t.', and 'P. S.', along with a date '22' and a small number '4' in the top right corner.]

Art. 27

INTERPRETAZIONI CLAUSOLE CONTROVERSE

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto, le parti si riuniranno entro dieci giorni per definire consensualmente il significato di tali clausole. L'eventuale accordo stipulato sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 28

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Per tutti gli istituti di salario accessorio non disciplinati dal presente CCDI si rimanda alla disciplina legislativa e alla contrattazione collettiva nazionale di comparto.

Art. 27
Art. 28
Art. 29
Art. 30
Art. 31
Art. 32
Art. 33
Art. 34
Art. 35
Art. 36
Art. 37
Art. 38
Art. 39
Art. 40
Art. 41
Art. 42
Art. 43
Art. 44
Art. 45
Art. 46
Art. 47
Art. 48
Art. 49
Art. 50
Art. 51
Art. 52
Art. 53
Art. 54
Art. 55
Art. 56
Art. 57
Art. 58
Art. 59
Art. 60
Art. 61
Art. 62
Art. 63
Art. 64
Art. 65
Art. 66
Art. 67
Art. 68
Art. 69
Art. 70
Art. 71
Art. 72
Art. 73
Art. 74
Art. 75
Art. 76
Art. 77
Art. 78
Art. 79
Art. 80
Art. 81
Art. 82
Art. 83
Art. 84
Art. 85
Art. 86
Art. 87
Art. 88
Art. 89
Art. 90
Art. 91
Art. 92
Art. 93
Art. 94
Art. 95
Art. 96
Art. 97
Art. 98
Art. 99
Art. 100

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti concordano che l'Ente garantisca la copertura assicurativa nella versione base a patto che sia confermata la possibilità di farlo.

Dichiarazione congiunta n. 2

A seguito di richiesta delle OOSS le parti concordano che la somma residua derivante dall'applicazione degli istituti di salario accessorio previsti nel presente contratto, in base a quanto previsto dai CCNL e dal d.lgs. 165 del 2001, sia interamente devoluta all'istituto della produttività da riconoscere alle sole categorie A e B escluse dall'applicazione di altri istituti, sino a un compenso massimo di € 400,00 pro capite annue che, per il personale di categoria A operaio, può arrivare fino ad € 470; per il personale addetto all'Hortus, ai Teatri, alla Villa, alla turnazione Stato civile, al Trasporto salme e necrofori, alla custodia di Palazzo Mosti può arrivare a € 630,00 pro capite; per il personale di categoria B operaio può arrivare fino a un massimo ad € 530,00. Le parti concordano che entro trenta giorni sarà trattata la posizione retributiva dei vigili viabilisti, degli autisti e delle altre categorie (es. puericultrici). In quella sede saranno dettagliate le singole posizioni.

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti ritengono opportuno prevedere che a partire da luglio 2012 anche il Servizio Asili Nido operi in regime di turnazione per offrire un servizio con una maggiore durata temporale al fine di venire incontro alle esigenze dell'utenza.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti concordano sulla necessità di prevedere il servizio di pronta reperibilità per il settore Cultura a partire dal mese di luglio 2012.

Dichiarazione congiunta n. 5

Le parti concordano sulla necessità di assicurare per i compensi percepiti dai dipendenti, inclusi nel presente contratto, la massima trasparenza consentita dalle leggi vigenti.

Dichiarazione congiunta n. 6

Le parti concordano sulla necessità di incrementare il valore del buono pasto da € 8,00 a € 12,00 a carico dell'Ente.

