



## COMUNE DI MIRA

### Contratto Decentrato Integrativo triennale 2016 -2018

Il giorno 7 dicembre 2016, presso la sede municipale di Mira si sono riunite la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo per il triennio 2016 – 2018 applicabile al personale non dirigenziale del Comune di Mira.

#### QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale di riferimento.

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Si assumono, quale prioritario riferimento interpretativo, oltre che il sistema dei principi fondamentali derivanti dall'ordinamento giuridico, anche le disposizioni imperative di legge, nonché l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente e le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente con contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, esclusi i dirigenti ed i dipendenti a tempo determinato di cui all'art. 90 del D. Lgs. 267/2000.

Esso ha validità triennale ed i suoi effetti concernono il periodo dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2018, salvo diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso per specifiche clausole.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato integrativo, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono comunque in vigore in via provvisoria fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDI.

Vengono definite, con apposito accordo annuale, l'utilizzo delle risorse, la ripartizione e la destinazione delle somme relative al fondo delle risorse decentrate previsto dal vigente CCNL.

#### Titolo I - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Art. 3 – Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede, lealtà e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti.

L'Amministrazione Comunale riconosce la necessità di garantire gli strumenti idonei a consentire la più ampia e democratica partecipazione delle parti sindacali, attraverso gli spazi di agibilità sindacale, considerando l'attuale sistema di relazioni sindacali come elemento minimo di confronto garantito tra le parti.

Le parti convengono che l'Amministrazione Comunale fornirà adeguata informazione in via preventiva alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU:

1. sulle modifiche della dotazione organica;
2. sulle politiche generali per la formazione del personale;



## COMUNE DI MIRA

3. sulle modifiche della macrostruttura organizzativa;
4. sulla programmazione pluriennale del fabbisogno di personale;
5. sui criteri generali per l'inquadramento del personale;
6. sui processi di esternalizzazione e internalizzazione dei servizi e delle attività;
7. su ogni altro atto concernente l'organizzazione del lavoro e i processi occupazionali;
8. su ogni altra materia per la quale il CCNL preveda l'obbligo di informazione alle OO.SS.

Viene inoltre fornita copia degli atti inerenti il bilancio del Comune ed il Piano della Performance.

Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito, in via ordinaria, attraverso i canali informatici. Su richiesta delle Organizzazioni Sindacali o della RSU, l'informazione potrà avvenire anche tramite appositi incontri.

L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni trattanti nei casi previsti dal vigente CCNL entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle Organizzazioni Sindacali.

Allorquando la convocazione sia di iniziativa dell'Amministrazione, la stessa deve pervenire alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali Territoriali almeno 8 giorni lavorativi prima della data fissata per la riunione; relativamente alle Organizzazioni Territoriali, farà fede, per il rispetto dei termini, il rapporto a corredo dell'invio della convocazione a mezzo fax o la data riportata nella trasmissione della convocazione a mezzo posta elettronica.

Con le medesime procedure sopra indicate, nel caso ricorra la necessità di una convocazione urgente, che sarà adeguatamente motivata, il termine è ridotto a 3 giorni. Tale termine è valido per ciascuna parte negoziale.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e redatto un verbale sintetico, a cura dell'Amministrazione.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente ed esaustivamente trattati, verrà fissata la data dell'incontro successivo dandone conto nel verbale.

### Art. 4 - Agibilità e strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

Si intendono integralmente richiamate tutte le norme vigenti in materia di prerogative e libertà sindacali, assemblee e concessioni di locali alle OO.SS. rappresentative e firmatarie di contratto nazionale e alla RSU.

L'Amministrazione, compatibilmente con gli spazi disponibili, mette a disposizione gratuitamente un locale idoneo strutturalmente e funzionalmente per l'attività della RSU.

In particolare la RSU è abilitata all'utilizzo della linea telefonica, internet, intranet, fax e PC per tutte le attività connesse con il mandato sindacale.

A tale scopo l'Amministrazione mette a disposizione bacheche, eventualmente anche virtuali, per l'affissione di documenti sindacali, in ogni luogo di lavoro.

### Art. 5 - Regolamento del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi essenziali

Lo sciopero proclamato deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a dieci giorni rispetto alla data dello sciopero, precisando la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le organizzazioni sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

Gli scioperi già proclamati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi dalle organizzazioni sindacali in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.



## COMUNE DI MIRA

Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

1. Dal 10 al 20 agosto
2. Dal 23 dicembre al 7 gennaio
3. Nei giorni compresi tra il giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo
4. Due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia locale
5. Nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, referendarie nazionali e locali.

Per quanto concerne i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali in caso di sciopero, si fa espresso richiamo all'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19/9/2002 per il Comparto Regioni-Autonomie Locali ed alle modifiche apportate dal D.L. 146/2015 al Codice dei Beni Culturali e del Paesaggio.

I Servizi ritenuti essenziali, fra quelli elencati nelle predette norme di garanzia, interessati dalla presente regolamentazione, sono i seguenti:

- a) Stato civile e servizio elettorale
- b) Archivi Storici
- c) Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica
- d) Servizi concernenti l'istruzione pubblica
- e) Biblioteche Comunali
- f) Servizi del personale

Con riferimento ai servizi essenziali sopra indicati sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero:

1. registrazione di nascita e morte; (un'ufficiale di stato civile solo qualora a seguito dello sciopero ci sia una chiusura di almeno tre giorni consecutivi).
2. accesso all'archivio storico: una persona limitatamente al caso in cui sia programmato l'accesso all'archivio storico secondo la procedura formalmente prevista;
3. servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme; (un addetto all'ufficio cimiteriale solo qualora a seguito dello sciopero ci sia una chiusura di almeno tre giorni consecutivi)
4. Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali in concomitanza con il periodo elettorale come definito dalla legislazione vigente; (un addetto all'ufficio elettorale).
5. Servizio Biblioteche: due persone per tutta la durata dell'orario di apertura al pubblico, limitatamente al caso in cui il servizio di apertura non possa essere garantito con il personale esternalizzato.
6. Servizio di polizia locale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
  - Attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori.
  - Attività di pronto intervento e di rilevazione relativa all'infortunistica stradale.
  - Assistenza al servizio stradale in caso di sgombero della neve.

Il contingente richiesto è di 2 Agenti/Ufficiali di Polizia Municipale per turno.

7. Per i servizi del personale il contingente richiesto è di un addetto all'ufficio stipendi, limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali, ove coincida con l'ultimo giorno di scadenza di legge, solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e 15 di ogni mese.



## COMUNE DI MIRA

L'Amministrazione, in occasione di ogni sciopero, individua a rotazione (qualora possibile) le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso. I nominativi sono comunicati ai singoli interessati ed alla RSU entro il quinto giorno antecedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere entro 48 ore alla predetta comunicazione la propria volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso sia possibile.

Durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale assegnato ai servizi minimi essenziali di cui sopra ed a quello che non vi avesse aderito.

### Art. 6 - Diritto di Assemblea

Il diritto di assemblea viene concesso nel limite massimo individuale di 12 ore annue, a norma dell'art. 6 del CCNL 14/9/2000. Le assemblee in orario di lavoro sono indette dalla R.S.U. e dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL.

Le assemblee in orario di lavoro devono essere richieste all'Ente con preavviso scritto di almeno tre giorni lavorativi con l'indicazione dell'ordine del giorno nonché del personale interessato.

L'Amministrazione mette a disposizione idonei locali a garanzia del diritto di assemblea.

Qualora la durata dell'assemblea superi le quattro ore, si fa richiamo al precedente art. 5 per quanto riguarda i servizi pubblici essenziali.

### Art. 7 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare puntuale applicazione ai contenuti del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti nonché di prevenzione delle malattie professionali.

Le parti convengono di stabilire nel numero di uno i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), individuati ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. 81/2008.

Il Datore di Lavoro, in collaborazione con il Servizio preposto alla sicurezza nei luoghi di lavoro e con il RLS, si impegna a garantire un'adeguata campagna di informazione e formazione in materia di sicurezza del lavoro, rivolta a tutti i lavoratori dell'Ente, ed altresì una formazione specifica per l'RLS, come previsto dalla normativa vigente.

Per le sedi comunali ubicate in immobili condominiali l'Amministrazione assume tutte le iniziative necessarie al coordinamento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi ed in particolare favorisce la partecipazione dei preposti alla sicurezza alle attività ed alle iniziative a livello di condominio.

### Art. 8 – Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)

L'Amministrazione, in ottemperanza all'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 21 comma 1 lett. c) della legge 183/2010, costituisce al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)", prevedendone la composizione paritetica con la designazione di un componente indicato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Ente e di un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione in modo da assicurare la presenza paritaria di entrambi i generi.

Le modalità di funzionamento sono stabilite nell'apposito regolamento adottato nell'Ente.

Titolo II - DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO





## COMUNE DI MIRA

### Art. 9 – Articolazione dell'orario di lavoro

L'orario di lavoro per i lavoratori a tempo pieno è di 36 ore settimanali, di norma articolato su 5 giorni. Si applica la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali al personale adibito a regimi di orario articolati in più turni, secondo quanto previsto dal CCNL.

Rimangono ferme le specifiche disposizioni di orario attualmente vigenti che regolano i Servizi Demografici, l'Asilo Nido e la Polizia Locale.

L'Amministrazione si impegna a comunicare preventivamente alle OO.SS. ed alle RSU eventuali variazioni di orario.

### Art. 10 – Lavoro straordinario

Al fine di favorire le condizioni per una progressiva riduzione del ricorso al lavoro straordinario, le parti concordano di valorizzare le forme di flessibilità previste dalle norme vigenti.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esclusivamente situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione dell'attività lavorativa.

I dipendenti che svolgono la funzione di assistenza agli organi istituzionali, nella misura massima del 2% del personale, sono autorizzati a superare il limite massimo individuale di 180 ore e fino ad un massimo di 280 ore.

L'Amministrazione trasmette trimestralmente alle RSU e alle OO.SS. le ore di straordinario effettuate suddivise per servizio.

Per il personale in part-time il lavoro straordinario è effettuato entro il limite specifico stabilito annualmente in sede di assegnazione ai settori delle risorse per lavoro straordinario, in armonia con le disposizioni di cui all'art. 6 del CCNL 14/9/2000.

Le parti concordano di effettuare incontri periodici per verificare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario, e per valutare congiuntamente possibili misure che possano permettere la progressiva riduzione del monte ore complessivo.

Per la disciplina dello straordinario elettorale e per eventi straordinari si rinvia a quanto previsto dall'art. 39 del CCNL 14/9/2000 e dall'art. 16 del CCNL 5/10/2001 e da altre norme specifiche.

### Art 11 - Banca delle ore

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario come permessi compensativi alternativi al pagamento, si conferma l'istituzione della Banca delle Ore secondo l'accordo attualmente vigente, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Il dipendente è tenuto a comunicare all'inizio del mese successivo all'effettuazione dello straordinario, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il collocamento nella banca delle ore.

In caso di prestazione di lavoro straordinario da inserire nella Banca delle Ore, vengono pagate le maggiorazioni previste dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.09.2000.

Nel conto individuale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 180 ore. L'opzione per il mantenimento delle ore in banca ore deve essere esercitata da ciascun lavoratore entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione. Trascorso tale termine le ore si intendono definitivamente poste in pagamento.



## COMUNE DI MIRA

Le ore poste in recupero debbono essere usufruite entro l'anno successivo di maturazione, salvo casi particolari preventivamente autorizzati. In caso di mancata fruizione delle ore entro tale termine è preclusa la possibilità di effettuare ulteriore lavoro straordinario sino all'avvenuto recupero. A richiesta di una delle parti possono essere realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle Ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

### Titolo III - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

#### Art. 12 – Principi generali

L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del Personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali nel rispetto della normativa vigente in materia, tenuto conto dei vincoli finanziari in materia.

#### Art 13 – Sistema di valutazione permanente

Le parti concordano che il sistema di valutazione permanente deve essere finalizzato a ricercare l'efficienza dell'organizzazione attraverso la rilevazione oggettiva dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati, la valorizzazione dello sviluppo professionale dei singoli lavoratori e preveda il coinvolgimento attivo e costante del personale.

Il sistema permanente di valutazione si basa sui seguenti principi:

1. conoscenza preventiva della metodica applicata da parte dei valutatori e dei valutati;
2. costante monitoraggio, tra valutatore e valutato, sullo stato degli obiettivi conseguiti e da conseguire con indicazione da parte del valutatore di eventuali percorsi da porre in atto affinché possano essere raggiunti gli obiettivi stabiliti (di norma 3 incontri annuali e comunque non meno di 2);
3. verifica annuale della metodica da parte del dirigente competente che vigilerà sul corretto andamento della procedura e sul rispetto delle procedure relative al percorso valutativo, anche su istanza del singolo dipendente;
4. comunicazione e diffusione dei risultati complessivi, con aggregazione dei dati in forma analitica.

#### Art. 14 – Performance organizzativa e individuale

La misurazione e valutazione della performance dei dipendenti riguarda il raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo o di settore ed è collegata alla qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa, anche avuto riguardo alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali ed organizzativi, nonché al raggiungimento di eventuali specifici obiettivi individuali assegnati.

Una quota rilevante del fondo delle risorse decentrate è destinata ad incentivare la produttività, il miglioramento dei servizi ed il conseguimento degli obiettivi di gestione attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno collettivo dei centri di responsabilità ed all'impegno individuale.

L'attribuzione del trattamento economico corrispondente alla retribuzione di risultato per i dipendenti incaricati della posizione organizzativa e appartenenti all'area delle alte professionalità, e all'incentivo alla produttività per tutti gli altri dipendenti, è esclusivamente collegata alla valutazione annuale della performance, misurata in conformità al sistema permanente di valutazione vigente nell'Ente.



## COMUNE DI MIRA

---

Tale componente retributiva viene erogata entro e non oltre il mese di giugno di ogni anno successivo a quello di riferimento, secondo le modalità e le procedure stabilite nel sistema di valutazione.

### Art. 15 – Progressioni orizzontali.

Le parti concordano che le progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 5 del CCNL 31.3.1999 saranno attuate sulla base di criteri meritocratici e selettivi definiti in sede di contrattazione decentrata e nel limite della somma assegnata con l'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate.

L'accordo sui criteri di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

### Art 16 – Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art 15 CCNL 1999 e successive modifiche ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

Le risorse decentrate sono costituite da una componente di "Risorse certe, stabili e continuative" (art. 31 comma 2 del 22.1.2004) e da una componente di "Risorse eventuali e variabili" (art. 31 comma 3).

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite conformemente a quanto previsto dal CCNL vigente, dal presente CCDI e dall'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

Le economie eventualmente realizzate sul fondo di competenza dell'anno corrente, a seguito della destinazione delle risorse ai diversi istituti indennitari ed agli altri istituti contrattuali previsti dal CCNL, vengono utilizzate per erogare compensi incentivanti la produttività relativa al medesimo anno di competenza.

### Art. 17 – Indennità di rischio

Ai dipendenti che svolgono prevalentemente prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL.

In applicazione dell'art. 37 del CCNL 14/9/2000, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, sono individuate come segue:

1. esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici ed attrezzature, elettrici, a motore, ecc. solo ove la conduzione di tali mezzi non costituisca contenuto diretto ed imprescindibile della propria prestazione lavorativa;
2. prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esposizione a rischi connessi ad attività di installazione e manutenzione di parti elettriche;
3. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua con realtà socio-ambientali marginali e degradate;
4. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continuativa a rischio ambientale quale lavori in strada ed in quota.

L'indennità di rischio è attribuita ai dipendenti esposti a rischio unicamente sulla base di apposita dichiarazione del Dirigente del settore di appartenenza.



## COMUNE DI MIRA

L'indennità è proporzionalmente calcolata sulla base dei giorni di effettiva prestazione lavorativa con esposizione a rischio.

Le categorie di personale esposte a rischio sono gli operai, i messi ed il personale addetto al CED.

### Art. 17 bis – Indennità per attività lavorativa svolta in condizioni disagiate

La misura dell'indennità viene determinata in € 30,00 mensili ed è corrisposta al personale che presta attività in ambienti di lavoro che comportano esposizione continuativa a situazioni oggettive di disagio, ovvero attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse e particolari condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Il disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile che comporti prestazioni effettuate al di fuori del normale orario di lavoro.

La presente indennità non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma unicamente per le condizioni particolari in cui tale prestazione viene normalmente effettuata.

### Art. 18 – Indennità per maneggio valori

L'indennità per maneggio valori viene corrisposta ai dipendenti formalmente incaricati ed assegnati in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa e spetta per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori con obbligo di rendiconto, attestato dal Dirigente del settore di appartenenza.

La misura dell'indennità viene determinata come segue:

- € 1,55 giornalieri per il personale responsabile di maneggio di valori oltre € 260.000,00 annui.
- € 0,52 giornalieri per il personale responsabile di maneggio di valori da € 26.000,00 annui a € 260.000,00 annui.

### Art. 19 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17 comma 2 lett. l) del CCNL 01/04/1999).

Le indennità per specifiche responsabilità previste dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22/1/2004, sono disciplinate come segue:

- al personale dell'ente, con qualifica formalmente attribuita, che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi è corrisposta un'indennità su base annua di € 300,00 in relazione al periodo di effettiva copertura della posizione;

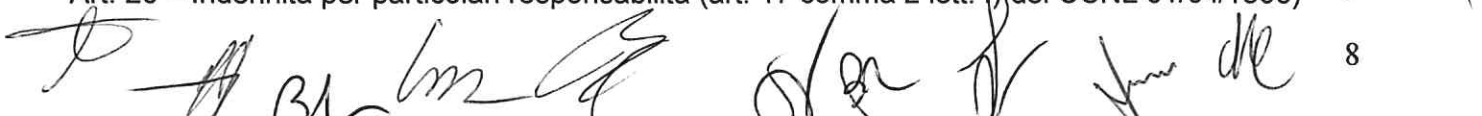
- l'indennità sarà inoltre corrisposta anche al personale addetto agli uffici relazioni con il pubblico (URP) ed al personale addetto ai servizi di protezione civile, soltanto in relazione a specifiche responsabilità formalmente affidate.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra indennità per specifiche responsabilità ovvero con l'indennità di cui al seguente art. 20.

Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie, al dipendente compete quella di importo maggiore.

Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente e sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (si intende per mese di servizio prestato quello lavorato per almeno 15 giorni). Lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale.

### Art. 20 – Indennità per particolari responsabilità (art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 01/04/1999)







## COMUNE DI MIRA

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 1/4/1999, si conviene di prevedere una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità da parte del personale che non risulti incaricato di posizione organizzativa. L'indennità viene attribuita annualmente al personale formalmente incaricato dal Dirigente di riferimento, sulla base delle risorse decentrate destinate a tal fine dall'accordo annuale di utilizzo del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL 22 gennaio 2004.

L'assegnazione degli incarichi di cui al presente articolo è subordinata alla definizione delle risorse decentrate assegnate a tal fine nell'accordo annuale di utilizzo del fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22/01/2004.

L'indennità di cui al presente articolo può essere corrisposta esclusivamente al personale al quale sia stato formalmente attribuito dal Dirigente di riferimento apposito incarico di particolari responsabilità, con riferimento ad almeno una delle fattispecie di seguito indicate:

1. Responsabilità di conduzione e coordinamento di uffici o gruppi di lavoro ad elevata complessità gestionale;
2. Responsabilità di procedimenti particolarmente complessi;
3. Responsabilità per attività tecniche o amministrative di rilevante complessità, che richiedono particolare professionalità e documentata esperienza o competenza specialistica;
4. Responsabilità attribuita al personale formalmente incaricato del coordinamento continuativo di gruppi di lavoro.

Nel caso di cumulo delle fattispecie di cui sopra in capo ad un unico lavoratore, spetta l'indennità nella misura di cui alla lettera a) del punto successivo.

L'importo annuo dell'indennità viene suddiviso in due fasce di valore, come di seguito indicato:

- a) € 2.500,00 per le fattispecie di cui ai punti 1 e 2;
- b) € 2.000,00 per la fattispecie di cui al punto 3;
- c) € 1.500,00 per la fattispecie di cui al punto 4.

Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente.

La presente indennità può essere attribuita anche a personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, purchè non inferiore a 30 ore settimanali.

Limitatamente alla responsabilità di cui al punto 2 l'indennità può essere assegnata anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, con qualsiasi articolazione di orario, purchè non inferiore a 18 ore settimanali.

L'importo è in ogni caso proporzionalmente ridotto per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1 del CCNL 9/5/2006 si conviene che le parti contraenti possano chiedere annualmente, entro e non oltre il 31 gennaio, la verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi di cui al presente articolo. La verifica può avere ad oggetto sia la tipologia delle prestazioni che l'ammontare dell'indennità attribuita.

### Art. 20 bis – Servizio di reperibilità

Le parti concordano, compatibilmente con le risorse di bilancio annualmente disponibili, sulla opportunità di istituire un servizio di reperibilità per specifiche aree di pronto intervento, prevedendo di compensare le relative prestazioni mediante l'indennità di reperibilità di cui all'art. 23 del CCNL 14.09.2000, integrato dall'art. 11 del CCNL 05.10.2001.

### Titolo IV – ALTRE DISPOSIZIONI



# COMUNE DI MIRA

## Art. 21 – Copertura assicurativa

Le parti si impegnano a monitorare costantemente l'adeguatezza delle coperture assicurative in essere.

## Art. 22 – Servizio mensa

Le parti, richiamati integralmente i precedenti accordi previgenti in materia, ad integrazione dei medesimi concordano che il servizio mensa venga assicurato anche al personale che svolge attività di servizio di almeno sei ore continuative, comprensive della fascia oraria dalle 19 alle 21.

## Art. 23 – Interpretazione autentica

Nel caso insorgano controversie di rilevanza generale, derivanti da problemi interpretativi ed applicativi del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente l'interpretazione autentica delle clausole controverse. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle Delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa il contrasto interpretativo. La riunione si terrà entro 30 giorni dalla richiesta.

L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce o integra la clausola controversa con efficacia retroattiva, dalla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

## Art 24 – Norma finale

Per quanto non previsto dal presente contratto si intendono integralmente richiamate tutte le disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Qualora, a seguito di sopravvenute disposizioni normative di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro che riguardino anche una sola parte degli specifici punti del presente contratto, le parti si riservano di riaprire il confronto entro 30 giorni.

La delegazione trattante  
Di parte pubblica

La delegazione trattante di parte sindacale  
Rappresentanti territoriali

UIL-FPL Gianni Zuccato  
CSA Clotilde Zuffi  
FT COIL Giancarlo de L...  
RSU cisc FP [Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]



---

### nota a verbale del contratto integrativo decentrato 2016

Le organizzazioni Sindacali CGIL, CISL, UIL, CSA e la RSU aziendale, dichiarano in relazione all'applicazione dell'art.17 bis del contratto integrativo decentrato con riguardo all'indennità di disagio che:

<< l'applicazione dell'art. 17 bis suddetto non sostituisce l'istituto della reperibilità, né la così detta indennità di chiamata, in relazione agli interventi degli operai del Comune in casi specifici ;  
L'eventuale applicazione dell'art. 17 bis va declinata e concordata con i Sindacati, che pertanto chiedono di ritrovarsi con la delegazione trattante di parte pubblica per la definizione del punto in questione entro il mese di gennaio 2017.

Le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CSA e la RSU aziendale, chiedono, inoltre, una dichiarazione di intenti, in cui l'Amministrazione si fa garante della gestione degli step di applicazione dell'accordo, assicurando che entro l'anno 2016, darà avvio alle procedure finalizzate alla esigibilità delle progressioni orizzontali, come da accordo sottoscritto.

La RSU aziendale  
Comune di Mira

Cgil-Fp

CSA

Cisl-Fp

Uil-Fpl

Mira, 7.12.2016

---