



CITTÀ
DI ANDRIA

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DEL
COMUNE DI ANDRIA**

TESTO DEFINITIVO SOTTOSCRITTO IL 30.04.2014

[Handwritten signatures]



PREMESSA

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

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

Per rispondere alle maggiori capacità professionali dei lavoratori, il presente Contratto Decentrato pone particolare attenzione alle modalità di gestione del personale, ai percorsi formativi, agli sviluppi orizzontali meritocratici, alla valorizzazione delle risorse interne, nonché quanto previsto dall'art. 16, D.L. 98/2011.

Il presente Contratto Decentrato viene stipulato nel rispetto dell'art. 9, comma 1 del D. L. 31/05/2010, n. 78, convertito in legge 30/07/2010, n. 122, nel quale espressamente si prevede che:

"Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche... non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo";

Il successivo comma 2 bis dello stesso art. 9, prevede che: *"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."*

COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE MODALITÀ E TEMPI DI CONVOCAZIONE

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

La Delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL 1°4.1999 è così composta:

per la parte pubblica (con apposita delibera di Giunta Comunale n. 166 del 19.10.2005);

- 1) Segretario Generale con facoltà di delega, in qualità di presidente;
- 2) Dirigente Settore Personale e Organizzazione.

per la parte sindacale:

- 1) dai componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria, eletta in base all'Accordo Collettivo Nazionale Quadro siglato in data 07/08/1998;
- 2) dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

Ai fini della Delegazione di parte sindacale sono ammessi al tavolo delle trattative i rappresentanti delle OO.SS. Aziendali e territoriali di categoria designati nel numero massimo di 3 per ogni sigla, fatte salve eventuali deleghe in caso di sostituzione.

La sessione di Delegazione Trattante può essere richiesta anche dalla parte sindacale, nella componente della RSU, e valutata la richiesta, detto tavolo viene convocato almeno 5 giorni prima come meglio di seguito specificato, nelle materie di contrattazione e concertazione, secondo la previsione normativa.

Le convocazioni della delegazione trattante sono effettuate con l'utilizzo delle modalità più efficaci e rapide e, preferibilmente, per via informatica, almeno 5 giorni prima, di norma, dalla data prevista per le riunioni, salvo motivi di particolare urgenza e, contengono l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e la necessaria documentazione relativa agli stessi.

Le convocazioni di urgenza avvengono con un preavviso di almeno 2 giorni liberi e sono inoltrate via mail.

Di ogni seduta di delegazione trattante viene redatto formale verbale, sottoscritto dalla parti, e conservato a cura del Settore Personale, nonché posti a disposizione dei soggetti componenti la Delegazione Trattante.

L'Amministrazione Comunale si impegna a fornire preventivamente le informazioni concernenti l'Organizzazione del Lavoro, le variazioni delle dotazioni organiche, le modalità di gestione delle risorse umane ed il sistema di valutazione delle prestazioni, le iniziative in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, i trasferimenti di attività.

Si impegna, altresì, a mettere a disposizione delle OO.SS. e della R.S.U., nei limiti degli spazi consentiti dalla rete Internet, un link dedicato con una specifica casella di posta elettronica per consentire un'agevole e tempestiva attività di informazione inerente la contrattazione e ai problemi sindacali.

Il presente Contratto Decentrato sarà portato a conoscenza di tutti i dipendenti a cura del Settore Personale, e sarà pubblicato sul sito web dell'Ente, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 55 del D. Lgs. n. 150/2009 a cura del Responsabile della Trasparenza del Comune di Andria.

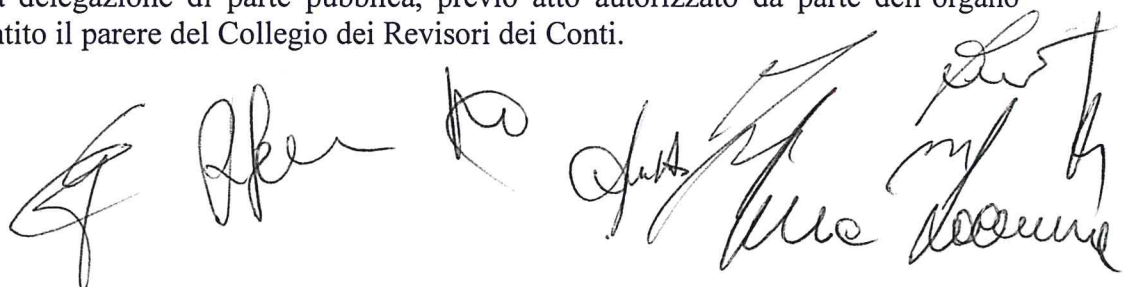
In tema di diritti e prerogative sindacali si richiamano la normativa nazionale vigente, nonché le specifiche normative contrattuali di comparto.

Articolo 1

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto Collettivo Decentrato sarà immediatamente efficace quando:

- sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. (se non sottoscritto da tutte, almeno da quelle che rappresentano la maggioranza dei lavoratori con riferimento alla media del dato associativo e dei voti riportati alle elezioni della RSU) firmatarie dei C.C.N.L.;
- sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzato da parte dell'organo competente e sentito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti.





Articolo 2 **Vigenza del contratto**

1. Il presente Contratto Decentrato, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 01/04/1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/01/2009, si applica a tutto il personale non dirigenziale del Comune di Andria, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di cui agli artt. 34 e 54 introdotte dal D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa, nonché dei contenuti dell'Intesa del 4 febbraio 2011 sottoscritta dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e le Organizzazioni Sindacali Nazionali di categoria, per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal 01 gennaio 2013.
4. Le parti, altresì, si danno reciproco atto della facoltà riconosciuta all'Amministrazione Comunale dall'art. 40, comma 3 ter, del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 54, comma 1, del D.lgs. 27/10/2009, n. 150, per cui *“Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis.”*
5. Le parti stabiliscono di incontrarsi, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta scritta, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.
6. Vengono definite con apposito accordo annuale le modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività (Artt. 15 e 17 del CCNL 01/04/1999 e s.m.i.).
7. Sulle materie a contenuto economico previste dalle vigenti disposizioni contrattuali e sulla riduzione dell'orario di lavoro si applicano le disposizioni normative in materia di contratto di lavoro.

Articolo 3 **Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività** (Art. 15 C.C.N.L. dell'1.04.1999)

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

Le maggiori risorse inserite nel fondo, ai sensi dell'art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999 per la parte non collegata agli incrementi stabili della dotazione organica, in quanto strettamente correlate al raggiungimento di specifici risultati, per le somme non erogate a causa del mancato integrale raggiungimento degli stessi, non potranno essere considerate economie utili ai fini dell'incremento del fondo dell'anno seguente.

L'importo del fondo è suscettibile di incrementi ad opera di specifiche disposizioni contrattuali nazionali nonché per effetto di ulteriori applicazioni dell'art. 15, comma 5, CCNL 1°4.1999, nonché dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. 98/2011.

Le parti convengono che la proposta di ripartizione del fondo, con indicazione del fondo così come costituito, sarà messa a disposizione delle OO.SS. preferibilmente entro il 31 marzo di ogni anno al netto delle economie e di eventuali risorse aggiuntive da inserirsi dopo l'approvazione del bilancio di esercizio e comunque ferma restando l'approvazione del bilancio di previsione di competenza.

Articolo 4

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

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

- Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità

- a) finanziamento delle progressioni economiche orizzontali;
- b) finanziamento dell'indennità di comparto;
- c) finanziamento indennità professionale del personale educativo dell'asilo nido;
- d) finanziamento indennità dipendenti categoria A) e B1) (art. 4, CCNL 16.7.1996 e successive conferme);
- e) finanziamento per:
 - 1) posizioni organizzative;
 - 2) alte professionalità;
 - 3) indennità ex art. 37 CCNL 06/07/1995 relativa al personale ex 8^a qualifica in servizio all'1.4.1999;

- Risorse aventi carattere di eventualità e di variabilità

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



Articolo 5

Utilizzazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

La ripartizione delle risorse individuate annualmente dovrà prevedere l'accantonamento delle risorse necessarie per il finanziamento dei seguenti istituti stabili:

- a) *progressioni economiche orizzontali;*
- b) *indennità di comparto;*
- c) *indennità professionale del personale educativo dell'asilo nido;*
- d) *indennità ai dipendenti di categoria A e B1), (art. 4, CCNL 16.7.1996 e successive conferme);*
- e) 1) *posizioni organizzative;*
2) *alte professionalità;*
3) *indennità ex art. 37 CCNL 06/07/1995 relativa al personale ex 8^a qualifica in servizio all'1.4.1999;*

Le somme residuali dopo la predetta operazione saranno utilizzate per il finanziamento dei seguenti istituti variabili:

- f) *indennità per particolari lavori disagiati (rischio turno, reperibilità, maneggio valori di cassa, indennità oraria notturna, festiva e festiva/notturna);*
- g) *indennità per attività disagiate;*
- h) *compensi per particolari posizioni di lavoro e responsabilità;*
- i) *compensi per incentivazione produttività collettiva e miglioramento servizi;*
- l) *finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge ai sensi della lett. K, art. 15 CCNL 1^o.4.1999, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 del menzionato CCNL.*

5.a) Attribuzione progressioni economiche

L'attribuzione delle progressioni economiche sarà disciplinata secondo le direttive del nuovo C.C.N.L.

5.b) Indennità di comparto

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

5.c) indennità professionale del personale educativo dell'Asilo Nido (art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000)

Al personale educativo dell'asilo nido viene erogata a carico del presente fondo un'indennità annua lorda nella misura di € 340,86, oltre ad €. 61,97 mensili lorde per 10 mesi di anno scolastico.

5.d) indennità ai dipendenti di categoria A) e B1) - (art. 4, CCNL 16.7.1996 e successive conferme)

Al personale assunto in profili di categoria A) o in profili di categoria B), posizione economica B1), o che vi perviene per effetto della progressione verticale, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale viene erogata un'indennità annua lorda di €. 64,56.

5.e) posizioni organizzative/alte professionalità/indennità ex art. 37 CCNL 06/07/1995 relativa al personale ex 8^a qualifica in servizio all'1.4.1999;

Parte delle risorse del fondo, costituito in gestione annuale, sono destinate al finanziamento delle:

- P.O. e delle Alte professionalità individuate con le modalità previste dal Regolamento vigente e definite con il modello organizzativo dell'Ente;
- indennità di funzione per un importo annuo lordo di €. 774,68 al personale al personale ex 8^a qualifica in servizio all'1.4.1999, ex art. 37 CCNL 06/07/1995, non incaricato di P.O. o Alta Professionalità.

La corresponsione delle indennità di cui ai punti 5.b) e 5.c), 5.d) è esclusa nei casi previsti dall'art. 71, comma 1, della legge n. 133/2008.

ART. 6

Criteria generali relativi dei sistemi incentivante la produttività

Elemento fondamentale del ciclo di gestione della performance è un documento programmatico triennale, denominato Piano della Performance, attraverso cui il Comune individua e definisce gli obiettivi strategici e operativi assegnati all'amministrazione Comunale nel suo insieme.

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

Successivamente all'approvazione del piano esecutivo di gestione / piano delle performances, i Dirigenti responsabili, in coerenza con gli obiettivi loro assegnati, rendono noti al personale in dotazione ai rispettivi Settori, gli obiettivi individuali e di gruppo, specificando con chiarezza i traguardi da raggiungere, i valori di riferimento della performance del medesimo ufficio negli anni precedenti, gli indicatori quantitativi e qualitativi per la loro misurazione e le scadenze e le modalità per la loro verifica periodica.

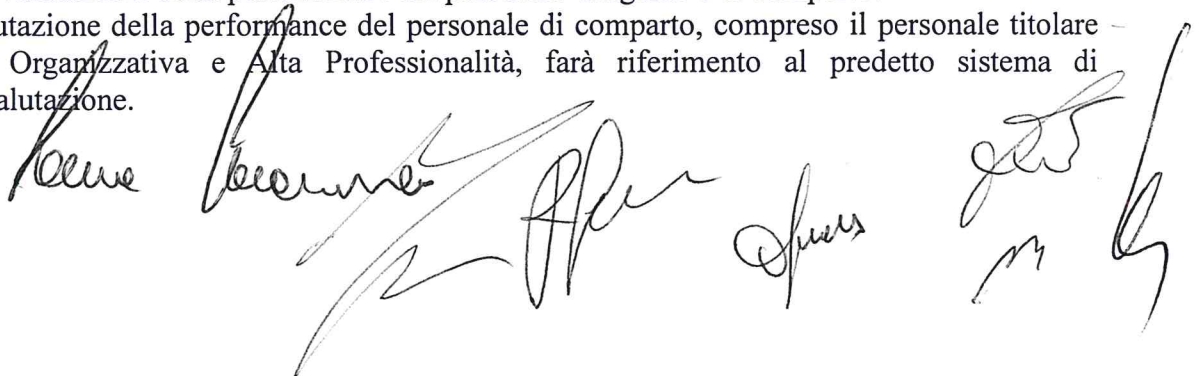
Quando il bilancio di previsione non sia approvato entro il 31 dicembre dell'anno precedente, ai fini dell'assegnazione degli obbiettivi operativi si fa riferimento al PEG provvisorio così come da bilancio, mentre per gli obbiettivi strategici si fa riferimento al vigente pieno triennale della performance.

LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

6.1) Sistema di misurazione e valutazione delle performance

In osservanza del D.Lgs n. 150/2009 l'Amministrazione Comunale con provvedimento di Giunta Comunale n. 322 del 13.12.2013 ha provveduto all'adozione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dirigente e di comparto.

La valutazione della performance del personale di comparto, compreso il personale titolare di Posizione Organizzativa e Alta Professionalità, farà riferimento al predetto sistema di misurazione valutazione.



Del predetto sistema restano inapplicabili le disposizioni in ordine al contributo della Performance di Settore che diventeranno operative solo a partire dalla stipulazione dei contratti collettivi nazionali successivi al 2006/2009.

6.2) *Trasparenza*

La scheda sintetica di valutazione della performance individuale, rappresenta la parte da rendere accessibile ai fini della trasparenza degli esiti della valutazione, da pubblicarsi sul sito dell'ente con la sola indicazione del numero di matricola.

6.3) *Calcolo risorse disponibili*

Le risorse destinate a remunerare la *performance individuale* sono quelle residuali conseguenti dall'accantonamento delle risorse necessarie per il finanziamento dei seguenti istituti:

- progressioni economiche;
- indennità di comparto;
- indennità professionale personale educativo Asilo Nido;
- indennità categoria A) e B1);
- posizioni organizzative e alte professionalità e indennità di funzione personale ex 8^a qualifica in servizio all'1.4.1999, ex art. 37 CCNL 06/07/1995;
- indennità di rischio, turno, reperibilità e maneggio valori di cassa;
- indennità per compensi per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

Le risorse annualmente individuate saranno ripartite nel seguente modo:

- il 4% dell'importo totale è destinato al personale di vigilanza;
- il restante 96% dell'importo totale è destinato al personale dei restanti settori con esclusione del personale incaricato di P.O.

Il Settore Personale una volta in possesso di tutti gli elementi di valutazione procederà alla redazione di una graduatoria per il personale di vigilanza ed una per il restante personale e sulla base dei punteggi conseguiti da ogni dipendente.

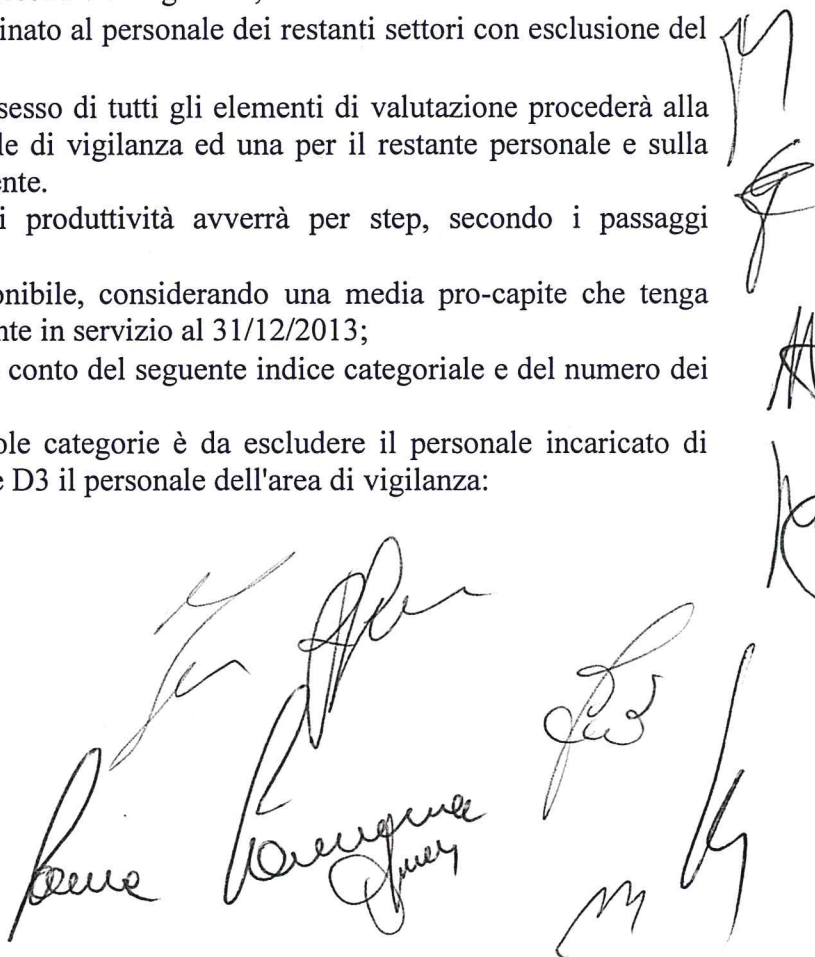
La quantificazione dell'incentivo di produttività avverrà per step, secondo i passaggi sottospecificati:

- si prenderà atto del fondo totale disponibile, considerando una media pro-capite che tenga conto del numero dei dipendenti effettivamente in servizio al 31/12/2013;
- si ripartirà il fondo per categoria, tenuto conto del seguente indice categoriale e del numero dei dipendenti per categoria.

Ai fini del riparto del fondo per singole categorie è da escludere il personale incaricato di P.O./Alte Professionalità e per la cat. C, D1 e D3 il personale dell'area di vigilanza:

Tabella 1: Indice Categoriale

Posizione economica	Peso posizione
A	100,00
B1	105,7
B3	111,74
C	119,24
D1	129,74
D3	149,18



Ottenuto il fondo per categoria, si ripartirà tra tutti i componenti della categoria, sulla base del punteggio ottenuto.

Il punteggio massimo ottenibile sarà di 200 punti, per il personale di comparto non titolare di P.O. e A.P., ripartito come segue:

- 100 punti per la valutazione dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi anche intersettoriali dato dalla media (rapportata a 100) dei punteggi ottenuti per tutte le azioni assegnate al dipendente - 1° subtotale di valutazione, di seguito **PV1**.
- 100 punti per la valutazione dei comportamenti organizzativi (per tutte le categorie di appartenenza, il punteggio massimo ottenibile per la macro-area comportamenti organizzativi è pari a 100) - 2° subtotale di valutazione, di seguito **PV2**.

Ai sensi dell'art. 19 del Regolamento relativo al Sistema di Valutazione citato, il personale destinatario di sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale, divenuta definitiva nel corso dell'anno di riferimento ed il personale sospeso cautelativamente dal servizio è escluso dalla valutazione per l'anno in corso.

L'incentivo di produttività individuale sarà ponderato con un fattore moltiplicativo che tenga conto della soglia di presenza, come da tabella n. 2.

In definitiva i dipendenti concorrono alla ripartizione dell'incentivo di produttività sulla base della seguente formula:

$$PP = (PV1 + PV2) \times S_{pres}$$

Dove:

PP = punteggio individuale di produttività

PV1 = punteggio di valutazione dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi (1° subtotale di valutazione)

PV2 valutazione comportamenti organizzativi (2° subtotale di valutazione)

S pres = soglia di presenza.

Come previsto dal Regolamento relativo al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance "personale di comparto", il punteggio complessivo individuale conseguito dato dalla somma del punteggio relativo all'area risultati (performance individuale) e quello relativo alla componente comportamenti organizzativi, eventualmente corretto in funzione della soglia di presenza, rileverà al fine di redigere apposita graduatoria a livello di Ente, utile alla ripartizione del personale in fasce.

Pertanto l'indicatore della soglia di presenza è rappresentato da un fattore moltiplicativo, diversificato in relazione a distinte fasce, sulla base della seguente tabella:

Tabella 2

Presenza	%	Soglia di presenza
Tra ore 1800 e 1350	>75	1
Tra ore 1349 e 900	≤ 50 presenza ≤ 75	0,75
Tra ore 899 e 450	≤ 25 presenza ≤ 50	0,5
< ore 450	< 25	0

Dove 1800 ore rappresentano il parametro annuale dovuto.



Per l'assegnazione, quindi, di un valore monetario all'incentivo di produttività individuale si applica la seguente formula:

Incentivo individuale=

$$\frac{\text{Pp individuale} \times \text{quota fondo produttività di categoria}}{\Sigma \text{ PP individuali di categoria}}$$

Il Dirigente del Settore Personale provvederà, sulla base dei punteggi conseguiti, a stilare apposita graduatoria di merito, secondo quanto sancito dal Regolamento relativo al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance "personale di comparto"

Le predette operazioni dovranno essere riferite anche al personale assunto durante l'anno o che nel corso dell'anno cambi settore/valutatore per effetto di mobilità, cambio di categoria ecc.

In caso di mobilità esterna, il dipendente sarà valutato dal dirigente responsabile, alla data della valutazione, proporzionalmente ai mesi di servizio prestato nell'ente.

In caso di mobilità interna, il dipendente sarà valutato dai dirigenti responsabili dei Settori presso cui ha prestato servizio, in considerazione delle azioni assegnategli nel Piano della Performance (PDP) e dei comportamenti posti in essere.

6.4) Finanziamenti per specifici obiettivi strategici per l'anno 2013.

Limitatamente al solo anno 2013, una quota pari al **10%** del complessivo importo della produttività collettiva, al netto delle somme finalizzate all'erogazione delle indennità di cui agli artt. 7, 8 e 9 del presente C.C.D.I., viene attribuita discrezionalmente dall'Amministrazione per il finanziamento di obiettivi di particolare rilevanza per il mandato amministrativo, già inseriti nel vigente piano della Performance.

Le somme destinate a detto istituto sono ripartite tra il personale interessato ed in conformità dei criteri di ripartizione di cui all'art. 6 del presente C.C.D.I. e comunque tenuto conto dell'apporto di ogni singola unità al raggiungimento dell'obiettivo, in coerenza con quanto indicato nell'apposita scheda di performance.

6.5) Erogazione retribuzione di risultato al personale in P.O.

Il complessivo fondo della retribuzione di risultato per le Posizioni Organizzative (15% del complessivo monte retribuzioni di posizione) sarà ripartito tra il personale avente diritto con gli stessi criteri di ripartizione del fondo di produttività del personale di comparto. A tal fine il Dirigente del Settore Personale redige una graduatoria unica di tutto il personale in P.O. In ogni caso la retribuzione di risultato individuale non può superare il 25% della retribuzione di posizione in godimento nell'anno di riferimento. Le eventuali risorse non erogate vengono riportate nel fondo incentivante dell'annualità successiva.

ART. 7

Indennità previste dall'art. 17, comma 2, lett. D) – CCNL 1°4.1999

(Indennità di Rischio, Turno, Reperibilità e Maneggio valori di cassa)

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

- a) particolari rischi
- b) turnazione



- c) reperibilità
- d) maneggio valori di cassa
- e) prestazioni notturne, festive e notturne festive

La liquidazione dei compensi sarà effettuata mensilmente, previa attestazione del Dirigente di Settore.

7a) compensi per particolari rischi

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

- Operatori attività produttive con mansioni di giardiniere, addetto segnaletica stradale e al mercato ortofrutticolo;
- Addetto attività tecnico manutentive con mansioni di giardiniere e addetto segnaletica stradale;
- Collaboratore Tecnico Manutentivo con mansioni di Autista Scuolabus,
- Istruttore Direttivo di Vigilanza e Agente di P.M.-

7b) compensi per la turnazione

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

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

7c) compensi per la reperibilità

Al personale impegnato in turni di reperibilità nei settori laddove è istituito un servizio di pronto intervento sarà corrisposto un compenso giornaliero di € 10,33= per 12 ore al giorno, raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giorno festivo, in applicazione dell'art. 23 del CCNL 14/9/2000 ed integrato dall'art.11 del CCNL 5.10.2001.

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

Il nucleo di pronto intervento istituito presso il Settore Vigilanza e Protezione Civile sarà costituito da un numero congruo di unità sulla base di valutazione fatta dal Dirigente, per turni da 18 ore per un massimo individuale di 6 periodi nel mese, con esclusione delle prestazioni del normale orario di servizio, per un importo complessivo annuo pari ad € 92.000=;

Il nucleo di pronto intervento eventualmente da istituirsi presso i Servizi Tecnici ed i Servizi Sociali sarà numericamente costituito in sede di istituzione del servizio e le risorse necessarie per la liquidazione dei compensi saranno attinte dal civico bilancio.

7d) maneggio valori di cassa

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



- €. 0,52 per maneggio medio mensile di valori da € 10.000= a € 50.000=;
- €. 1,03 per maneggio medio mensile di valori da € 50.001= a € 100.000=;
- €. 1,55 per maneggio medio mensile di valori superiori ad € 100.001=.

7e) prestazioni notturne, festive e notturne festive

Al personale a tempo indeterminato e determinato che presta attività lavorativa in orari notturni, festivi e notturni festivi, sarà erogata – previa attestazione mensile del Dirigente Responsabile – il compenso previsto dal C.C.N.L.

ART. 8

Compensi per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

Art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999

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

Si considerano come attività particolarmente disagiate le seguenti prestazioni lavorative:

- a) Prestazioni in fasce orarie differenziate rispetto alla generalità dei dipendenti – Attività oraria svolta dal personale che opera permanentemente presso il locale Mercato Ortofrutticolo e il **Bagno Pubblico di Piazza Umberto I** in fasce orarie differenziate;
- b) Indennità guida mezzi comunali - Attività svolta da personale che utilizza mezzi in dotazione della struttura comunale per l'espletamento della propria prestazione lavorativa;
- c) Indennità di rischio front-line Per le attività disagiate conseguenti a relazioni front-line con utenze particolari.
- d) Indennità autisti scuolabus - Attività svolta da personale preposto alla conduzione di scuolabus con turni orari spezzati;
- e) Indennità accompagnatori alunni - Attività svolta da personale con turni orari spezzati;

Per lo svolgimento delle predette attività sono previsti i seguenti compensi:

- **lett. a)** indennità pari ad Euro 3,00 per ogni giornata lavorativa;
- **lett. b)** indennità guida mezzi comunali Euro 1,00 per ogni giornata lavorativa, con conduzione di mezzi comunali di circolazione su strade pubbliche;
- **lett. c)** indennità pari ad Euro 1,25 per ogni giornata di effettiva presenza al personale addetto a relazioni front line con utenze particolari, da individuarsi nei seguenti settori/servizi a cura del dirigente competente per il numero massimo di unità a fianco di ciascuno indicato:
 - n. 2 unità addetti all'Ufficio di Portineria della sede del Palazzo di Città;
 - n. 11 Servizio Risorse Economiche ;
 - n. 6 Anagrafe e Servizi Demografici;
 - n. 4 Settore Socio Sanitario;
 - n. 1 Settore Vigilanza e Protezione Civile (riscossione contravvenzioni).
- **lett. d)** Indennità pari a Euro 5, 00 per ogni giornata lavorativa;
- **lett. e)** Indennità pari a Euro 3, 00 per ogni giornata lavorativa;

Gli importi relativi al presente istituto sono corrisposti trimestralmente in relazione ai giorni di effettivo svolgimento di attività disagiate, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio

da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

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

Per i messi comunali notificatori resta confermata la specifica disciplina regolamentare per i compensi aggiuntivi per la notifica di atti di altri Enti. Viene altresì riconosciuta una indennità di disagio pari ad Euro 1, 00 giornalieri, per le notifiche effettuate nelle aree extraurbane.

ART. 9

Fondo per particolari posizioni di lavoro e responsabilità

(Art. 17 lett. F, CCNL 1°.4.1999 come sostituito dall'art. 7, comma 1 CCNL 9.5.2006)

Il presente fondo è finalizzato al riconoscimento di particolari posizioni di lavoro e responsabilità, che daranno diritto ad una particolare indennità non superiore ad € 2.500 annui lordi al personale di categoria D) non incaricato di P.O. – ed al personale di categoria C) e B, prevalentemente nei servizi operativi ove non risulti assegnato personale di categoria D), a cui sono affidate specifiche responsabilità nell'anno, per aver:

- svolto funzioni professionali complesse che hanno richiesto specializzazioni particolari;
- ricoperto l'incarico di responsabili di procedimenti ai sensi della legge 241/90 e successive modifiche e integrazioni.

Per l'attribuzione della suddetta indennità si concordano, in via generale, le seguenti individuazioni:

a) *personale della categoria D) non incaricato di posizioni organizzative;*

la direzione di strutture collegata all'attività lavorativa integrata con altre strutture anche di categoria inferiore;

la responsabilità di procedimenti;

lo svolgimento d'attività particolari e di responsabilità;

la direzione di struttura organizzativa negli enti o nell'attività ove non sia prevista la categoria D3 o, in caso di mancanza della stessa, per il periodo di vacanza.

b) *per il personale di categoria C e B:*

- per il personale avente responsabilità di singoli procedimenti, affidati con atto formale dal Dirigente di Settore;

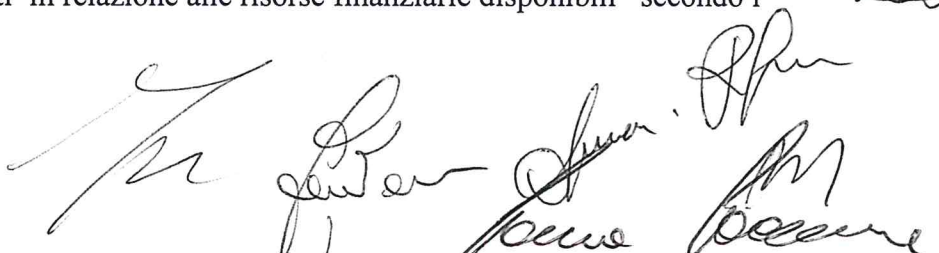
- per coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operai;

- per lo svolgimento di mansioni plurime;

- per attività di addetto alla sicurezza impianti, in possesso di attestato d'idoneità tecnica di addetto antincendio, in relazione alle manifestazioni gestite direttamente dall'Amministrazione.

L'individuazione del personale avente titolo sarà effettuato dal Dirigente competente, entro e non oltre il mese di febbraio dell'anno di riferimento.

L'indennità è attribuita nei limiti in relazione alle risorse finanziarie disponibili secondo i seguenti criteri:





CITTÀ
DI ANDRIA

▲ Coordinamento attività	MIN. € 500,00	Max € 1.000,00
▲ Responsabile di procedimenti	MIN. € 1.100,00	Max € 1.500,00
▲ Responsabile di procedimenti complessi	MIN. € 1.600,00	Max € 2.500,00

Per le funzioni previste dal 2° comma dell'art. 36 del CCNL 22.01.2004 - formalmente conferite con apposito atto scritto - il compenso lordo annuo massimo non può superare € 300,00.

Le risorse da assegnare complessivamente ad ogni settore sono definite annualmente in relazione alle disponibilità del fondo e tengono conto delle seguenti assegnazioni:

- € 1.000,00 per unità di personale in servizio, inquadrata nella categoria D) non incaricata di P.O;
- € 700,00 per ogni n. 1 unità di Cat C e fino ad un massimo di 5 unità.
- € 500,00 ogni due unità di Cat B. fino ad un massimo di n. 5 quote.
- € 150,00 per dipendente titolare delle funzioni di ufficiale di anagrafe previste dal 2° comma dell'art. 36 del CCNL 22.01.2004, le cui funzioni sono formalmente conferite con apposito atto scritto dal dirigente competente. A tal fine il competente trasmette tempestivamente la disposizione di incarico al Settore Personale per la quantificazione delle risorse da appostare nel fondo.

La corresponsione delle indennità sarà erogata annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione, a condizione di aver prestato effettiva attività per almeno 9 mesi.

Articolo 10

Incentivi per specifiche attività e prestazioni correlate alla lett. K, art. 15 CCNL 1°4.1999

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

- Recupero per evasione ICI;
- L. 109/94 (ora D. L.vo n. 163/2006) e successive modifiche ed integrazioni;
- Avvocatura;
- ISTAT;
- condono edilizio;

nonché quanto tempo per tempo previsto dalla legge.

Gli importi annualmente erogati per le attività sopra riportate, saranno comunicate annualmente alle OO.SS.

NORMA TRANSITORIA

Le parti, come sopra costituite, valuteranno la possibilità di apportare modifiche e/o integrazioni al presente CCDI sulla base delle previsioni di legge.



Disposizioni diverse

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

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

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

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

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

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

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

Finanziamento delle attività di formazione ed aggiornamento professionale

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

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

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

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

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

Per tali finalità ogni anno viene approvato, in sede di delegazione trattante, il piano formativo ed in sede di costituzione del fondo vengono approvate le somme da destinare per la formazione comprensive degli eventuali residui dell'anno precedente.

In ottemperanza all'art. 6.2 del Piano per la prevenzione della Corruzione, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 12 dal 31/01/2014, il Piano formativo annuale dovrà prevedere apposite tematiche di approfondimento in materia di legalità, integrità ed etica, al fine di prevenire il rischio di corruzione.

Prestazioni di lavoro straordinario

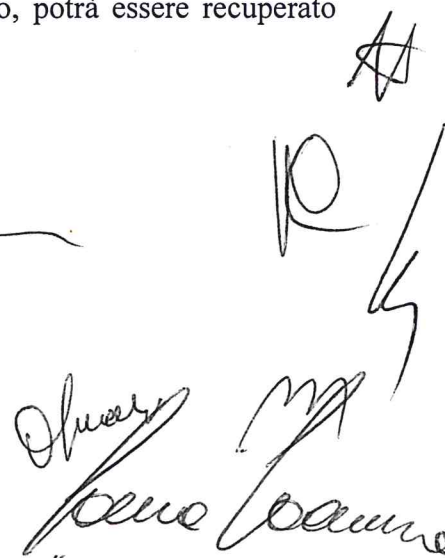
1. Nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).

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

2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare semestralmente il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno due volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

3. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.

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





REGOLAMENTO PER EROGAZIONE BUONI PASTO

Art. 1 - Principi Generali

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

Il Comune di Andria, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in ottemperanza alle disposizioni contrattuali, assicura al proprio personale in servizio a tempo indeterminato e determinato sia a tempo pieno che a tempo parziale, l'erogazione del buono pasto agli aventi diritto, in base a quanto indicato nel presente disciplinare

In prima applicazione del presente regolamento il valore nominale del buono pasto erogato sotto forma di ticket restaurant (buono pasto) è fissato in € 5,65. Futuri adeguamenti saranno possibili fatti salvi eventuali vincoli di carattere normativo e finanziario. Il buono pasto deve essere firmato dal dipendente al momento dell'utilizzo, non è cedibile, né commerciabile, né convertibile in denaro. Il dipendente è responsabile dei buoni pasto assegnati.

Il servizio sostitutivo di mensa è altresì assicurato, sempre nel rispetto dei principi contenuti nel presente disciplinare:

- al personale in posizione di comando da altri Enti presso il Comune di Andria solo qualora il servizio mensa o sostitutivo non sia erogato dall'Ente di provenienza;
- al personale del Comune di Andria comandato presso altri Enti solo qualora il servizio mensa o sostitutivo non sia erogato dall'Ente di destinazione. In quest'ultimo caso saranno erogati buoni pasto nel numero massimo corrispondente a quelli stabiliti per il servizio al quale organicamente appartiene in presenza delle medesime condizioni di seguito riportate.

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

- a) il lavoratore deve essere in servizio e deve effettuare le regolari timbrature della giornata;
- b) deve prestare attività lavorativa al mattino, effettuare la pausa pranzo non inferiore a 30 minuti e non superiore di norma a 2 ore nell'ambito della fascia pausa pranzo e proseguire l'attività lavorativa al pomeriggio;
- c) deve prestare attività lavorativa nella giornata per almeno otto ore complessive, escluso il tempo della pausa pranzo;
- d) la consumazione deve avvenire al di fuori dell'orario di lavoro e dopo le ore 12,00;
- e) per il personale del Corpo di P.M. non si applica il vincolo di cui al precedente punto b) per quanto previsto dal successivo articolo 5.

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

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

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



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

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

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

Art. 2 Definizione del servizio sostitutivo di mensa e tipologie buoni pasto

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

Art. 3 Assegnazione del buono pasto ordinario

Il personale soggetto ad articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali con due rientri pomeridiani, può usufruire di un buono pasto per ogni giornata con rientro pomeridiano ordinario, nel rispetto di quanto indicato nelle lettere a), b), c), d) ed e) del precedente art. 1.

Art. 4 Assegnazione del buono pasto straordinario

Il personale che per motivate esigenze di servizio è autorizzato ad effettuare lavoro straordinario di due o più ore in un giorno non previsto per il rientro pomeridiano, può usufruire di un buono pasto nel rispetto di quanto indicato nelle lettere a), b) c) e d) del precedente art. 1. In assenza della prescritta autorizzazione, il buono pasto non può essere attribuito.

Art. 5 Attribuzione del buono pasto al personale di vigilanza della Polizia Municipale

Al fine di garantire il regolare svolgimento delle particolari attività di vigilanza eseguite in turni e la conseguente continuità dell'erogazione dei servizi, al personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale, che debba prolungare, per motivi di servizio, il normale orario di lavoro, ed effettuino una prestazione complessiva continuativa di almeno otto ore, è attribuito un buono pasto straordinario con le modalità previste dall'art. 4.

La sussistenza delle ragioni del prolungamento dell'orario di lavoro per esigenze di servizio dovrà essere attestata e convalidata dal Dirigente Comandante del Corpo di Polizia Municipale

Art. 6 Attribuzione del buono pasto al personale in caso di consultazioni elettorali

Al personale impegnato nelle attività di consultazioni elettorali svolte in regime di lavoro straordinario elettorale, soltanto per il periodo autorizzato può essere riconosciuto il buono pasto nel rispetto di quanto indicato nelle lettere a), b), c) e d) dell'art. 1 e 4 del presente disciplinare.

Salvo che per il personale di P.M. preposto a continuativi turni di servizio di vigilanza e custodia presso i seggi elettorali, è esclusa la possibilità di attribuzione di più di un buono pasto al giorno anche in caso che l'attività di straordinario elettorale si protragga in ore serali e notturne.



Art. 7 – Personale in missione

Non si ha diritto al buono pasto nel caso in cui il dipendente in missione per l'intera giornata usufruisce anche del rimborso spese per il vitto. In caso contrario per tale fattispecie si applicano le disposizioni di cui al precedente articolo.

Art. 8 – Deterioramento dei buoni pasto

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

Art. 9 Disposizioni finali

Il presente disciplinare sostituisce le disposizioni adottate sino ad oggi in materia di buoni pasto.



DICHIARAZIONE A VERBALE CGIL

Con riferimento al disagio per i turni spezzati, si precisa che negli anni novanta, si è previsto di istituire tale indennità e remunerarla in maniera superiore all'indennità di turno, poiché il disagio procurato ai dipendenti, per una giornata di lavoro, nell'arco temporale di 12 ore è superiore a quello svolto per sei ore continuative ed alternarsi con altro dipendente per completare l'arco delle 12 ore. Inoltre, tenuto conto che per svolgere tali servizi in turni (antimeridiano e pomeridiano), il personale da impiegare avrebbe dovuto essere il doppio, si era preferito per tale soluzione, che garantiva economicità per l'amministrazione e riconoscimento economico per il personale interessato, per queste motivazioni, si riconferma che tale disagio, deve essere remunerato almeno come l'indennità di turno contrattuale, precisando che in alcuni casi, personale Scuola Bus, l'autorimessa è distante dal centro di oltre 4 KM, senza collegamento mezzi pubblici, ed il prendere servizio due o tre volte, per un turno di lavoro, altro che disagio.

DICHIARAZIONE A VERBALE CSA

Assegnazione delle risorse finanziarie per le Posizioni Organizzative

Al fine di favorire la massima flessibilità dell'istituto delle posizioni di lavoro, in relazione alle specifiche esigenze organizzative delle strutture in cui è articolata la dotazione organica, l'Amministrazione annualmente individua ed assegna ai Dirigenti le Posizioni Organizzative, ovvero definisce ed assegna le risorse finanziarie per la retribuzione delle relative posizioni di lavoro, la cui quantificazione economica, in ogni caso, sarà commisurata proporzionalmente alla complessiva disponibilità del fondo, nella misura massima del 12 % - 12,5%.

The bottom half of the page contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately ten distinct signatures scattered across the lower portion of the document, some appearing to be initials and others more full names.