



COMUNE DI MARUGGIO

Provincia di Taranto

NUOVO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

INTEGRATIVO

Approvato con delibera di G.M. n. 153 del 29/06/2016

Indice

Titolo I° **Disposizioni generali**

- Art. 1 - Premessa**
- Art. 2 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**
- Art. 3 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.**
- Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse**

TITOLO II° **Il sistema delle relazioni sindacali**

- Art. 5 - Relazioni Sindacali**
- Art. 6 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**
- Art. 7 - _Materie oggetto di contrattazione e di concertazione**
- Art. 8 - Modalità di concertazione**
- Art. 9 - Informazione**
- Art. 10 - Consultazione**

TITOLO III° **Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali**

- Art. 11 - Diritto di assemblea**
- Art. 12 - Diritto di affissione**

TITOLO IV° **Forme di partecipazione**

- Art. 13 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

TITOLO V° **Disposizioni diverse**

- Art. 14 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**
- Art. 15 - Formazione ed aggiornamento professionali**
- Art. 16 - Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti**
- Art. 17 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza**
- Art. 18 - Disciplina del lavoro straordinario**

- Art. 19 – Banca ore lavoro straordinario**
- Art. 20 - Comitato paritetico sul fenomeno del MOBBING**
- Art. 21 - Modello Organizzativo dell'Ente - Staff generale di coordinamento**
- Art. 22 – Orario di lavoro**
- Art. 23 – Riduzione dell'orario di lavoro**
- Art. 24 – Mobilità interna**

TITOLO VI°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

- Art. 25 - Criteri di costituzione e destinazione delle risorse decentrate**
- Art. 26 – Indennità di comparto**
- Art. 27 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno**
- Art. 28 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio**
- Art. 29 - Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate**
- Art. 30 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità**
- Art. 31 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori**
- Art. 32 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo**
- Art. 33 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**
- Art. 34 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità**
- Art. 35 - Posizione organizzativa**
- Art. 36- Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria**
- Art. 37 - Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale**
- Art. 38 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**
- Art. 39 - Progetti o piani di lavoro**
- Art. 40 - Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000**
- Art. 41 - Buono pasto - Art.46 CCNL del 14.09.2000**

TITOLO VII°

Disposizioni finali

- Art. 42 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione**
- Art. 43 - Personale in distacco sindacale**
- Art. 44 – Interpretazione autentica**
- Art. 45 – Norme transitorie**

Titolo I° Disposizioni generali
--

Art. 1

Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali". richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

- a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
- b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
- miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
- c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004, in conformità delle norme del D.Lgs 27/10/2009 n. 150, del D.lgs 141/2011 e del D.L. 95/2012, si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Maruggio e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, di qualifica non dirigenziale .

3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia da gennaio 2016 , fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti e conserva la propria efficacia fino alla stipula di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di disposizioni legislative o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

- a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
- c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole

sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II°

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

4. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.

5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7

Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, coordinato con le norme del D.lgs 150/2009.

2. In particolare, il presente contratto disciplina i criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate. I criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità, disagio, rischio. I criteri generali relativi all'applicazione dei sistemi premiali di produttività.

Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

3. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.

4. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.

2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.

3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.

4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9 **Informazione**

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 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.

2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.

3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

- a. linee di organizzazione dei servizi;
- b. innovazione tecnologica degli stessi;
- c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.

Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

Art. 10 **Consultazione**

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto.

TITOLO III°

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dall'art. 2 del CCNQ del 7.8.1998 e successive modificazioni e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 10 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 12
Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

TITOLO IV°
Forme di partecipazione

Art. 13

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

TITOLO V°
Disposizioni diverse

Art. 14

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

Art. 15

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce 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 vigente normativa che regola la materia.

2. A tal fine l'Ente, per il prossimo triennio, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

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

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art.16

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art 17

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.

2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 saranno definite con specifico accordo tra le parti sottoscrittrici il presente contratto.

Art 18

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad euro in € 8.366,00.
2. Nel fondo di cui al comma 1 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).
3. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009).
4. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno tre 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.
5. 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.
6. Gli incrementi di risorse e di attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
7. 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, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

Art. 19

Banca ore lavoro straordinario

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito dalla contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

4. Periodicamente verranno tenuti degli incontri fra le parti per verificare le iniziative per l'utilizzo della Banca ore. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

5. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 20

Comitato paritetico sul fenomeno del MOBBING

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza di dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del CCNL dell'1.4.1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici (sostituiti dal Comitato Unico di Garanzia vedi art. 13) presso ciascun ente con i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;

b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;

d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 23 del CCNL del 1° aprile 1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi. Enti, territorialmente contigui, con un numero di dipendenti inferiore a 30, possono concordare la costituzione di un unico Comitato disciplinandone la composizione della parte pubblica e le modalità di funzionamento

7. Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 21

Modello Organizzativo dell'Ente - Staff generale di coordinamento

1. Il coordinamento generale che si realizza a livello di tutte le aree del Comune consiste essenzialmente in una attività di programmazione e raccordo diretta a:

- assicurare un costante rapporto funzionale tra la struttura organizzativa e gli Organi dell'Amministrazione;
- promuovere la traduzione delle scelte politico - amministrative in programmi operativi e stabilire la loro ripartizione fra i Servizi interessati;
- analizzare e proporre l'utilizzazione del personale in relazione alla programmazione e in rapporto alle effettive esigenze dei singoli Servizi;
- proporre l'adozione di provvedimenti volti al raggiungimento di una maggiore efficienza funzionale ed organizzativa generale.

2. La funzione di coordinamento è assicurata dallo "staff di coordinamento generale" formato da tutti i responsabili e presieduto dal Segretario comunale e/o Direttore Generale. Detto staff è convocato dal Presidente di propria iniziativa o per disposizione del Sindaco. Alle riunioni dello "staff generale di coordinamento" sono invitati i componenti della Giunta che ritengano di parteciparvi.

Il settore funzionale, le sue articolazioni e i preposti

La struttura organizzativa del comune è articolata in n. 6 "Settori" cui sono preposti dipendenti con posizione organizzativa.

I Settori sono le strutture preposte alla produzione ed erogazione di specifiche prestazioni. I presupposti per la costituzione di un Settore sono i seguenti:

- a) l'identificazione di una o anche più macro funzioni omogenee aggregate in base alle finalità da perseguire e dei servizi da erogare;
- b) l'identificazione degli obiettivi e quindi delle classi dei prodotti e servizi da erogare;

c) una significativa complessità organizzativa correlata alla dimensione, valutabile non solo in base all'entità del budget delle risorse assegnate, ma anche alla natura delle competenze attribuite.

I SERVIZI , GLI UFFICI LE UNITA' OPERATIVE

Il settore è ulteriormente articolato in “**Servizi**” la cui finalità essenziale è quella di realizzare e controllare efficienza, tempestività e qualità dei risultati dell'attività del servizio stesso. Dispongono dell'autonomia operativa necessaria ad assicurare i risultati di cui sono responsabili e dell'innovazione sui flussi di lavoro e sulle attività di cui è professionalmente competente e sono dotati di autonomia funzionale.

Costituisce una struttura unitaria, articolata in uffici ed unità operative, in grado di esercitare le funzioni ad essi attribuite con un notevole livello di autonomia, essendo dotata delle competenze e delle attività di supporto, in modo completo.

L' “**Ufficio**” costituisce l'articolazione più ampia all'interno del servizio funzionale, nel quale i compiti allo stesso attribuiti sono organizzati in modo da assicurare ciascuno il perseguimento delle loro finalità. L'Ufficio ha un ruolo di sovraordinazione strutturale rispetto alle singole Unità operative; esso realizza le funzioni di raccordo nella realizzazione di uno o più progetti programmati.

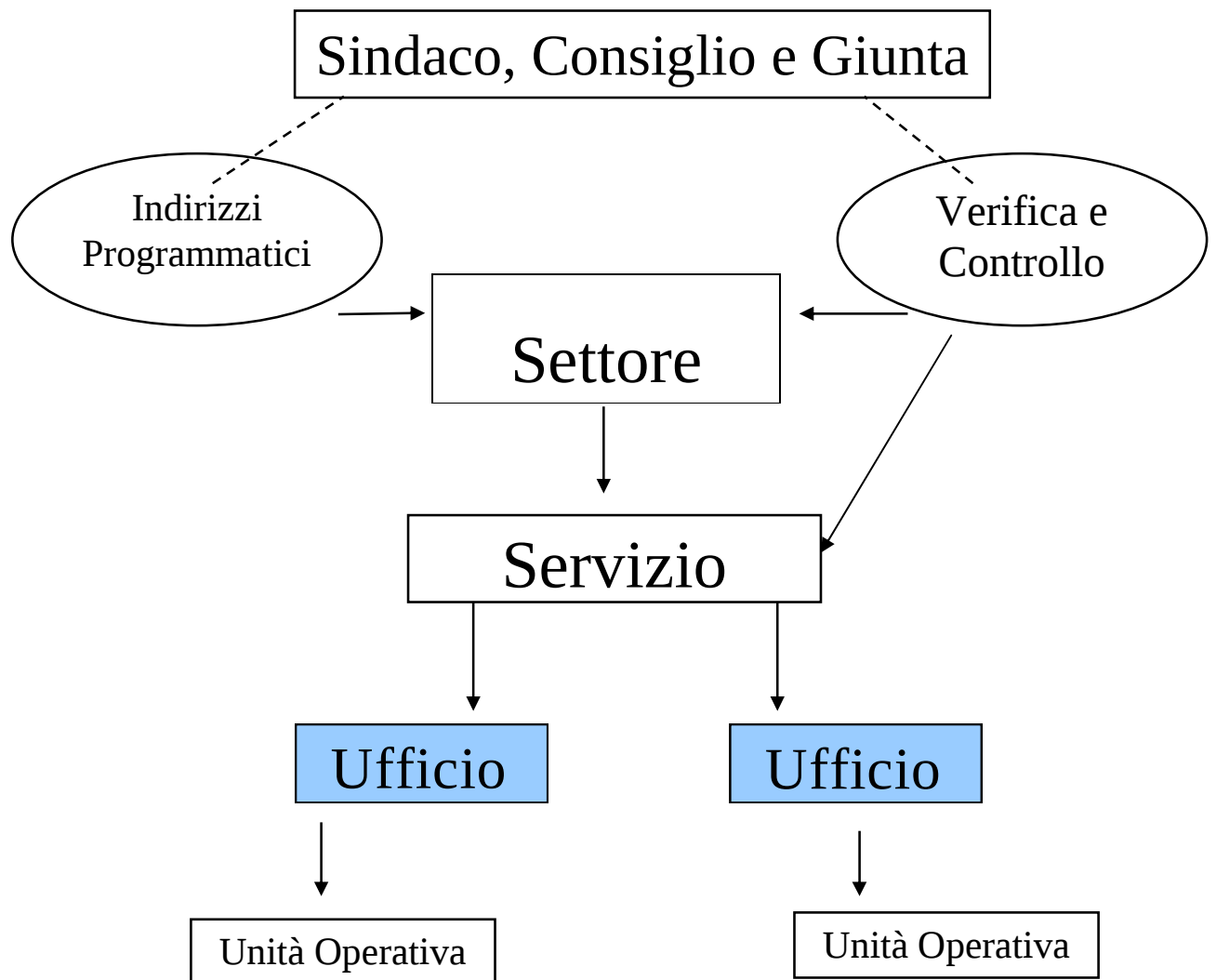
Nell'ambito di ciascun Ufficio, le Unità operative costituiscono strutture preposte all'attuazione di funzioni che trovano collocazione unitaria ed organica.

L' “**Unità Operativa**” è caratterizzata dalla massima comunicabilità fra gli operatori assegnati. Ciò sia ai fini dello scambio delle informazioni, che delle esperienze maturate. La complementarietà dei ruoli, infatti, consente, in caso di necessità, la immediata sostituzione del lavoratore eventualmente impedito. Il tutto nel pieno rispetto della sua professionalità. Dette condizioni ovviamente assicurano la continuità del lavoro a livelli di produttività elevati e la costante verifica dei risultati in relazione ai tempi e agli obiettivi da conseguire.

Le Unità Operative possono essere costituite, sia da strutture eroganti uno o più servizi, sia da uffici adibiti a funzioni amministrative.

Le Unità operative quindi sono sub - strutture che svolgono attività mirate alla definizione di atti, alla produzione di beni, alla erogazione di servizi.

MODELLO ORGANIZZATIVO



Art. 22
Orario di lavoro
(art. 17 CCNL 06.07.1995)

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei Servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione. Pertanto, gli orari di lavoro in esecuzione della delibera di G.M. n. 140 del 03/07/2015 si articolano nel modo seguente:

Orario di lavoro
Dal 1/1 al 30/6 e dal 1/10 al 31/12
mattino dalle ore 8,00 alle ore 14,00,
pomeriggio dalle ore 15,00 alle ore 18,00 nei giorni di martedì e giovedì

Dal 1/7 al 31/7 e dal 1/9 al 30/9
mattino dalle ore 7,30 alle ore 14,00
pomeriggio dalle ore 15,00 alle ore 18,00 nel giorno di martedì

Dal 1/8 al 31/8
mattino dalle ore 7,30 alle ore 14,00 - senza rientri pomeridiani

e con recupero delle ore mediante rientri pomeridiani nel periodo invernale a seguito di comunicazione delle ore da recuperare da parte dell'Ufficio personale.

Orario al pubblico
dalle ore 9,00 alle ore 12,00 - dalle 16,00 alle 18,00
salvo diversa disposizione da parte del responsabile del servizio.

2. Il personale potrà utilizzare le seguenti flessibilità:
Entrata 30 minuti da recuperare nella medesima giornata con uscita posticipata.

3. Ai sensi della circolare n. 7/2010, nonché del successivo parere n. 40123 del 7/9/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, le materie relative all'orario di servizio e dell'orario di lavoro, afferiscono a prerogative dirigenziali, rientrando nell'organizzazione del lavoro, e pertanto non sono più oggetto di contrattazione e di concertazione, ma di sola informazione tanto a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 34 del D.Lgs n. 150/2009;

Art. 23
Riduzione dell'orario di lavoro
(art. 22 CCNL del 01.04.1999)

1. A far data dal 01.01.2000 per il personale adibito a orari articolati in più turni così come previsto dall'art. 13 del DPR n. 268/87, o secondo una programmazione plurisettimanali, ai sensi dell'art. 17, comma 4 lett. b) e c) del CCNL del 06.07.1995, l'orario di lavoro è ridotto a trentacinque (35) ore settimanali

Art. 24
Mobilità interna
(Artt. 76 - 77 - 78 e 79 del R.O.)

1. L'istituto della mobilità all'interno dell'Ente concerne l'assegnazione, anche a domanda, sia temporanea che definitiva del personale di pari categoria e profilo professionale in settori e servizi diversi da quelli di provenienza.
2. La mobilità intesa ai sensi del citato 1° comma, è strumento organizzativo dell'Ente per l'avvicendamento, la riqualificazione e l'arricchimento professionale del personale, nonché per consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dello stesso;
3. L'Amministrazione si avvale dei dati conoscitivi delle relazioni che annualmente sono effettuate dai responsabili di settore per la mobilità intesa ai sensi del 1° comma;
4. Per effetto del comma 2, L'Amministrazione può disporre l'avvicendamento del personale interessato entro il 31 marzo di ogni anno;
5. Il personale, già interessato una prima volta dalla mobilità all'interno dell'Ente, può essere assegnato ad altro Ufficio o Servizio;
6. Il trasferimento può essere disposto su domanda del dipendente dopo che, l'ufficio del personale, con apposita circolare annuale, avrà dato notizia della vacanza dei posti (anche a seguito di collocamento a riposo) e del termine entro il quale dovrà essere inviata la domanda. In tal caso saranno valutati gli elementi di seguito elencati:
 - a. possesso della categoria e del profilo professionale corrispondente;
 - b. maggiore anzianità di servizio (qualunque categoria o profilo in precedenza posseduti);
 - c. partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento professionale posseduti (riconosciuti dalla regione e con esame finale) che abbiano stretta attinenza per il posto da ricoprire;
 - d. a parità di condizioni ogni altro eventuale titolo (studio, attestato di formazione professionale) o vicinanza al proprio domicilio, in caso di ulteriore parità di condizioni, la maggiore età.
7. Tutti gli ordini di mobilità devono essere comunicati ai dipendenti interessati almeno 10 (dieci) giorni prima ed alla RSU almeno 5 (cinque) giorni prima, del trasferimento, a pena di inefficacia;
8. Il dipendente che ritiene di essere stato lesa per il mancato accoglimento della propria istanza, entro 5 giorni dalla data prevista per la copertura del posto al quale aspirava, può ricorrere al Direttore Generale (in mancanza al Segretario Comunale) che si esprimerà entro i 3 (tre) giorni successivi. Analogo ricorso è consentito al dipendente che

è messo in mobilità dall'Amministrazione. I ricorsi non interrompono l'efficacia dei provvedimenti adottati, a condizione che sia dato riscontro agli stessi nei termini predetti;

9. E' esclusa dalla presente disciplina, la mobilità all'interno dell'Ente che comporti modifica del profilo professionale nell'ambito della stessa categoria;
10. Alla mobilità, nel senso del presente atto, si dà esecuzione con delibera di Giunta Municipale;
11. La presente normativa entra in vigore il primo giorno successivo alla data di stipula definitiva del presente contratto.

TITOLO VI°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art 25

Criteri di costituzione e destinazione delle risorse decentrate

A - COSTITUZIONE -

1. Le risorse " decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dal Comune di Maruggio con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004, e dall'art. 4 del CCNL del 31/07/2009.

2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del servizio Finanziario e gestione del personale, distinguendo la parte relativa alle " risorse stabili" dalla parte relativa alle " Risorse Variabili".

3. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità (ad esempio l'indennità di comparto).

B - DESTINAZIONE -

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22/01/2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri e sulla scorta degli indirizzi da parte della Giunta Comunale:

a) Indennità di comparto - al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di inquadramento del personale dipendente.

b) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi , numero di personale addetto e categorie di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o per modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti al rischio e/o disagio, assunzione di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio valori;

c) Compensi per produttività individuale (incentivi) - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegati con il livello di performance organizzativa dell'Ente oltre che con il miglioramento della performance individuale (attività e prestazioni fornite), connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite;

d) Progressioni economiche del personale dipendente all'interno della categoria (cd. "progressioni orizzontali") - al sistema di riconoscimento economico per progressioni orizzontali previsto dal vigente CCNL non sono attualmente destinate risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1 del DL n. 78/2010;

Art. 26

Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL del 22.1.2004 viene finanziata, come previsto dallo stesso contratto con l'impiego delle risorse stabili del fondo.
2. Il finanziamento dell'indennità di comparto per il personale assunto a seguito ad incrementi della dotazione organica (compresi i processi di mobilità) effettuati dopo l'entrata in vigore del CCNL/2004 sono da reperire nell'ambito del bilancio del Comune con incremento del fondo.
3. Non sono da computare al suddetto fondo nemmeno le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato o formazione di lavoro.

Art. 27

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
 - b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.09.2000 ;
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.09.2000;
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.09.2000;
 - e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
2. Si da atto che presso il Comune di Maruggio è stato istituito il turno per il solo servizio di Polizia Municipale, organizzato su due turni antimeridiano e pomeridiano di n. 6 ore ciascuno (delibera Commissariale n. 732 del 27/11/1989);
3. L'indennità spettante ai sensi dell'art. 22 del CCNL del 14.09.2000 verrà corrisposta previa presentazione di richiesta, sottoscritta dal Responsabile del Servizio, attestante i nominativi e i giorni di turno effettuati;
4. Non sono da computare al suddetto fondo nemmeno le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato o formazione di lavoro.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 37 e finalizzati a compensare la performance individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 28

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. Ai sensi dell'art. 17 c. 2 lett. d) del CCNL del 01/04/1999 e dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione decentrata le prestazioni di lavoro che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni);
2. L'indennità è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
3. Compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile, lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, ed è liquidata mensilmente.
4. Ai fini del riconoscimento dell'indennità sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischio le seguenti tipologie, come indicate nell'allegato B) del DPR 347/1983:
 - a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
 - b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
 - c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
 - d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
 - e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
 - f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

5. Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto organizzativo del dirigente che individua i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione a situazione di rischio.

6. Non sono da computare al suddetto fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato o formazione di lavoro.

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 37 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 29

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.

3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente 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 condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

4. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno e di vigilanza, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);

5. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate ai fini dell'individuazione del personale cui corrispondere l'indennità sono individuate le seguenti tipologie di prestazioni :

a) personale che, pur non percependo l'indennità di vigilanza, è adibito in modo continuativo a compiti di controllo, accertamento o notificazione che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di disagio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento di funzioni ordinarie.

b) personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisi dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, orario plurisettimanale ecc.).

c) personale interessato alla ricezione del pubblico.

d) Personale che svolge un orario di lavoro flessibile o svolto in condizioni diverse e di maggior sacrificio rispetto ad altri dipendenti (Autista scuolabus - Vedi parere ARAN-RAL 1734 del 14/11/2014).

Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto organizzativo del responsabile del servizio che individua i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'effettivo svolgimento.

6. Per lo svolgimento delle attività di sopra indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad un importo mensile lordo di € 30,00. Tale importo è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettivo presenza in servizio e ai giorni di effettivo disagio, 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.

7. La liquidazione delle prestazioni di cui al comma 6 è effettuata nel mese successivo a quello del loro svolgimento.

8. Non sono da computare al suddetto fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato o formazione di lavoro.

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 37 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 30

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001:

- a) è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non é corrisposta.

4. L'indennità di reperibilità viene assicurata al personale dei seguenti servizi essenziali:

- a) Polizia Municipale;
- b) Stato Civile;
- c) Servizi Cimiteriali.
- d) Servizio tecnico

Secondo il Regolamento approvato dalla G.M..

5. L'indennità spettante verrà corrisposta previa presentazione di richiesta, sottoscritta dal Responsabile del Servizio, attestante i nominativi e i giorni di turno effettuati;

6. Non sono da computare al suddetto fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato o formazione di lavoro.

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 37 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 31

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa, previo incarico, a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa per le sole giornate di effettiva prestazione.

2. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliere ed un massimo di €. 1,55 nella misura di seguito indicata:

Valori annui di maneggio	Importo indennità giornaliera
- fino ad € . 1.000,00	€. 0,52
- da €. 1.001,00 a €. 2.000,00	€. 1,03
- da €. 2.001,00 a oltre	€. 1,55

3. L'indennità spettante verrà corrisposta previa presentazione di richiesta, sottoscritta dal Responsabile del Servizio, attestante gli importi e i giorni di effettiva riscossione;

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 37 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 32

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.09.2000 , maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a

equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

2. Nel caso di lavoro e per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio in orario notturno o festivo o per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta per tale prestazione una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett.b):

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

3. L'indennità spettante verrà corrisposta previa presentazione di richiesta, sottoscritta dal Responsabile del Servizio, attestante gli importi e i giorni di effettiva riscossione;

4. Non sono da computare al suddetto fondo nemmeno le risorse destinate alla corresponsione della maggiorazione per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato o formazione di lavoro.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 37 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 33 (ex Atr.34)

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500.

2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

3. Le parti, pertanto, tenuto conto dell'assenza di personale appartenente alla categoria D (escluse le P.O.), convengono, in applicazione dei commi precedenti, quanto segue:

I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D (che non siano titolari di posizioni organizzative) possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità diretta. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n.165/2001.

All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione del compenso in relazione alla complessità dell'istruttoria.

Lo stanziamento per le specifiche responsabilità è stabilito in sede di contrattazione decentrata. Il numero dei soggetti beneficiari è definito dalla delegazione trattante di parte pubblica ogni anno (entro il 15 di gennaio) secondo le indicazioni fornite dai singoli responsabili di area, per il personale di rispettiva assegnazione, con indicazione delle specifiche responsabilità da affidare, che saranno "pesate" sulla base dei parametri di cui al prospetto successivo.

Il compenso per le specifiche responsabilità è determinato in un massimo di euro 2.500,00 annui graduato secondo i criteri sotto elencati:

- a) in relazione alla attribuzione di responsabilità di uffici risultante da specifico atto formale con validità annuale;
- b) in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
- c) in relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, anche eccezionali o saltuarie, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
- d) in relazione all'assegnazione di specifici compiti o organizzazione di eventi, risultante da apposito atto formale con validità annuale;

PROSPETTO PER PESATURA INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti tre categorie, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

40 punti	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA
30 punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
30 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie succitate, si assegneranno i punti massimi sotto riportati.

punti	APPARTENENZA ALLA GATEGORIA - 40 PUNTI
40 punti	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categ. C e D (non titolari di P.O.) che vengono investiti degli incarichi, nonché al personale di categoria B che viene investito di responsabilità non rientranti nella propria declaratoria.
35 punti	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categ. B che vengono investiti degli incarichi rientranti esclusivamente nella declaratoria della categoria di appartenenza.

punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'- 30 PUNTI
Sino a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a 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.
25	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.)
15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

punti	LIVELLO DI AUTONOMIA - 30 PUNTI
Sino a 30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

Il Responsabile del servizio stabilisce a priori il “peso” della specifica responsabilità affidata a ciascun dipendente individuato, così come previsto dal presente articolo, usando la seguente graduazione.

Esempio di pesatura e corrispondente fascia economica:

il dipendente Tizio è inquadrato nella categ. B (punti 40).

La complessità del suo ruolo in relazione alla responsabilità assegnata è stata valutata (con le procedure sopra evidenziate) pari a 20.

Il suo livello di autonomia è stata valutata (con le procedure sopra evidenziate) pari a 25.

Totale punteggio: 85. Indennità spettante: € 2.500,00 : 100 x 75= € 2.125,00.

Il fondo complessivo è rapportato alla somma dei punti riconosciuti a tutti gli incaricati di specifica responsabilità. In tal modo si ha il valore di ogni punto che moltiplicato per i punti assegnati ad ognuno, darà il valore della misura dell'indennità.

4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.

6. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è calcolata in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

7. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

8. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

9. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 34

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima di € 300 annuali.

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

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
b) Ufficiale elettorale	€ 300,00
c) Responsabile di tributi	€ 300,00

d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 300,00
e) Formatore professionale	€ 300,00
f) Responsabile di archivi informatici	€ 300,00
g) Ufficiale giudiziario, attribuita ai messi notificatori	€ 300,00
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 300,00

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

4. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è calcolata in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

5. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

6. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

7. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 35

Posizione organizzativa

1. Per quanto concerne le posizioni organizzative si fa riferimento alle norme del relativo Regolamento approvato con delibera di G.C. n. 125 del 04-06-2009.

Art. 36

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

Si da atto che non è possibile ora ipotizzare, verificata l'attuale consistenza del fondo delle risorse stabili (le uniche che possono compensare le progressioni orizzontali), quali risorse saranno effettivamente disponibili nell'anno 2016

La delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale rinviando, la previsione della disciplina contrattuale sulle progressioni orizzontali a quanto stabilito dall'art. 14 (Progressioni economiche), del regolamento relativo ai " Criteri per la misurazione , valutazione e trasparenza delle performance" approvato con delibera di G.M. 163 del 27/09/2013;

Art. 37

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.

2. Per quanto riguarda la determinazione del premio massimo da erogare, si stabiliscono i seguenti coefficienti di pesatura delle varie categorie, e l'ammontare delle risorse sarà ripartito fra i diversi servizi secondo le seguenti modalità :

Numero degli addetti al servizio (pesati rispetto alla categoria di appartenenza) / numero degli addetti totali dell'Ente (pesati rispetto alle categorie di appartenenza. Vedi alleg. **B**)

Per il calcolo dell'importo effettivamente spettante a ciascuna unità di personale sarà calcolata la potenziale quota massima spettante a ciascuna unità di personale. Tale somma si ricava dividendo la quota di fondo, assegnata al servizio e ripartita attraverso il sistema di valutazione, per la somma dei punteggi massimi acquisibili dal personale del servizio e rimoltiplicato per il punteggio massimo acquisibile dalla stessa unità di personale.

Per il personale con rapporto di lavoro a Part Time, il compenso sarà determinato in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro.

COEFFICIENTI DI PESATURA DELLE CATEGORIE

CATEGORIA	- COEFFICIENTE
A	0,80
B	0,88
C	1,08
D	1,23

Per quanto concerne le modalità di applicazione della performance e di erogazione dei relativi compensi si rinvia al regolamento " Criteri per la misurazione , valutazione e trasparenza delle performance" approvato con delibera di G.M. 163 del 27/09/2013;

Art. 38

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

A tal fine si individuano i suddetti compensi :

a) - Le risorse destinate alla progettazione di opere pubbliche ex art. 92 commi 5 e 6 del d.lgs 163/2006, all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario. Tali risorse destinate all' incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

b) Le risorse derivanti dal recupero evasione ICI, quelle destinate all'incentivazione del personale della polizia locale ai sensi dell'art. 208, comma 2 bis del d.lgs n.285/1992 e successive modificazioni (codice della strada) per finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli art. 186, 186 bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004, e comunque, automaticamente ridotte in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, in quanto incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2*bis* del D.L. 78/2010 vedi delibera della Corte dei Conti, sezione autonomie n. 51, del 2011.

Art. 39

Progetti o piani di lavoro

1. I progetti o piani di lavoro - L'attribuzione del premio è riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di piani di lavoro di rilievo strategico per l'Ente. I progetti o piani di lavoro saranno previamente individuati sulla base delle linee di indirizzo espresse dalla Giunta. I responsabili di servizio, con il coordinamento del Segretario Generale, propongono il contenuto specifico dei progetti e il relativo costo.

2. L'attuazione degli stessi è demandata ai responsabili competenti, che provvederanno ad individuare il personale coinvolto, la misura del coinvolgimento nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e l'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale a progetti specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

3. Il finanziamento del compenso per incentivare il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti deve trovare la sua fonte nell'eventuale incremento delle risorse variabili del fondo, che l'Ente potrà effettuare nel rispetto delle norme contrattuali.

4. Le parti prendono atto della possibilità di integrare il fondo delle risorse decentrate - parte variabile - 1,2% del monte salari 1997, ai sensi dell'art. 15, comma 2 del CCNL 1/4/1999, nel rispetto dei vincoli di legge cui è soggetta anche la parte variabile del fondo.

5. L'importo da destinare al finanziamento dei suddetti progetti potrà essere reso disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte dell'organismo di valutazione e dell'organo di controllo interno delle effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità.

6. Per il personale interessato dai piani di lavoro si procederà ad una decurtazione della performance individuale nelle seguenti percentuali:

Categoria A: 20%

Categoria B: 30%

Categoria C: 40%

Art. 40

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori così come previsto dal relativo Regolamento approvato con delibera di G.M. n. 164 del 27/09/2013.

2. Il riconoscimento dell'indennità e la relativa quantificazione spettante al messo notificatore è attuata con atto formale del responsabile del servizio del settore interessato.

Art. 41

Buono pasto - Art.46 CCNL del 14.09.2000

1. La disciplina fondamentale in materia di mensa e di buoni pasto sostitutivi è contenuta dagli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, e dall'art.13 del CCNL del 9.5.2006. In particolare, l'art. 46, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, stabilisce che "i lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui

all'art.45, comma 2" del medesimo CCNL". Tale ultima disposizione prevede che: "possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio".

2. Visto che la struttura dell'Ente non consente l'istituzione del servizio Mensa, in alternativa, si procede all'attribuzione al personale dei buoni pasto sostitutivi, compatibilmente con le risorse disponibili.

TITOLO VII°

Disposizioni finali

Art. 42

Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 43

Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 24 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.

2. Per dare concreta attuazione all'attribuzione delle risorse destinate alla valutazione della performance individuale del dipendente in distacco sindacale viene convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) mentre ai fini della progressione orizzontale è convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) di cui al precedente art. 37.

3. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del

presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.

Art. 44

Interpretazione autentica

1. Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione autentica delle norme del presente CCDI, si effettuerà tempestivamente un incontro, al massimo entro 30 giorni dell'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 45

Norme transitorie

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente anno .

Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto.

2. Le parti danno atto che il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.lgs 150/2009, del D.lgs 141/2011 e del D.L. 95/2012 e alle disposizioni dei CCNL del comparto Enti Locali allo stato vigenti.

Maruggio li 24/06/2016

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA: F.to Antonio MEZZOLLA

F.to Cosimo GRECO

F.to Antonio CURRI

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

F.to Cosimo CANTORO

F.to Fabio FUSCO

F.to Cosimo GRANDE

F.to Patrizio MARSELLA

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

F.to Giuseppe ZINGAROPOLI

ALLEGATO B (esempio di calcolo per la quantificazione del premio massimo da erogare per servizio)

COMUNE DI MARUGGIO					
SCHEDA PESATURA SERVIZI AI FINI DELLA RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE					
TOTALE FONDO	€. 20.000,00				
	NUMERO ADDETTI		NUMERO ADDETTI / TOTALE ADDETTI	QUOTA FONDO PER SERVIZIO	
			coefficiente per servizio		
SERVIZIO AFFARI GENERALI	Cat. A	1		€ 5.340,44	
	cat. B	1			
	CAT. C	4			
	CAT. D				
	Totale addetti per peso categoria		0,2670220		
		6,00			
SERVIZIO PROGRAMMAZIONE E FISCALITA' LOCALE	Cat. A	0		€ 3.667,12	
	cat. B	1			
	CAT. C	3			
	CAT. D				
	Totale addetti per peso categoria		0,1833560		
		4,12			
SERVIZI TECNICI	Cat. A	2		€ 5.091,24	
	cat. B	1			
	CAT. C	3			
	CAT. D				
	Totale addetti per peso categoria		0,2545620		
		5,72			
SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE	Cat. A	0		€ 5.901,20	
	cat. B	-			
	CAT. C	5			
	CAT. D	1			
	Totale addetti per peso categoria		0,2950600		
		6,63			
totali		22,47	1	20.000	



COMUNE DI MARUGGIO
Provincia di Taranto

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO-FINANZIARIA
SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
AI SENSI DELL'ART. 65 DEL D.LGS 27.10.2009 N. 150**

In data 24/06/2016 la delegazione trattante ha definito l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, elaborata in applicazione a quanto previsto dall'art. 65 del D.lgs 27/10/2009 n. 150.

Dal punto di vista tecnico-giuridico nell'ipotesi di cui sopra sono stati disciplinati gli istituti rimessi alla contrattazione collettiva, in base alle disposizioni del D.lgs n. 150/2009 che hanno definito gli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge.

Dal punto di vista finanziario, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo non prevede direttamente costi a carico del bilancio dell'ente in quanto disciplinante esclusivamente i criteri generali di erogazione di istituti di carattere economico.

24/06/2016

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

F.to Dott. Cosimo GRECO

COMUNE DI MARUGGIO

ORGANO DI REVISIONE

nominato con Deliberazione Consiliare n. 01 del 28 febbraio 2014

GASCO
/

Verbale n. 112 del 01 luglio 2016.

Oggetto: attestazione sul contratto collettivo decentrato integrativo normativo per l'applicazione dell'art. 65 del d.lgs. 27.10.2009, n. 150. Art. 5, comma 3, CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004.

Il Revisore Unico

Vista l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo normativo definito in data 24/06/2016 dalla delegazione trattante del comune di Maruggio;

Vista la relazione tecnico-finanziaria alla sopra citata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo normativo, redatta dal Responsabile del Servizio Finanziario in data 24/06/2016, da cui risulta che:

- dal punto di vista tecnico-giuridico, nell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo normativo definito in data 24/06/2016, sono stati disciplinati gli istituti rimessi alla contrattazione collettiva, in base alle disposizioni del d.lgs n. 150/2009 che hanno definito gli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge;
- dal punto di vista finanziario, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo non prevede maggiori oneri a carico del bilancio dell'ente oltre quelli derivanti dagli istituti previsti dai CCNL;

prende atto

dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo normativo definito in data 24/06/2016 dalla delegazione trattante del comune di Maruggio;

attesta

che la sopra citata ipotesi di contratto collettivo decentrato normativo integrativo non prevede maggiori oneri a carico del bilancio dell'ente oltre quelli derivanti dagli istituti previsti dai CCNL, pertanto, è compatibile con i vincoli di bilancio.

L'Organo di Revisione
(dott. Cosimo Giovine)

dott. Cosimo Giovine - Revisore Unico del Comune di Maruggio

Verbale n. 112 del 01/07/2016

1 di 1

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER I DIPENDENTI DEL COMUNE DI MARUGGIO

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL COMUNE DI MARUGGIO

PREMESSO

- che l'art.65 del D.lgs 27/10/2009 n.150 prevede che gli enti locali adeguino i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del decreto stesso alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III dello stesso decreto e che, in caso di mancato adeguamento, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del D.lgs 150/2009 cessino la loro efficacia dal 31.12.2012, e non sono ulteriormente applicabili.
- che in data 12/12/2012 la delegazione trattante ha definito un'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, ai sensi dell'art.65 del D.lgs 150/2009;
- che a seguito di incontri della delegazione trattante, si è proceduto ad effettuare delle modifiche al CCDI sottoscritto il 28/12/2012;

PRESO ATTO

- che il Revisore dei Conti in data 01 luglio 2016 giusto verbale n. 112 ha preso atto dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo normativo e ha attestato che, non prevedendo direttamente costi a carico del bilancio dell'ente in quanto disciplinante esclusivamente i criteri generali di erogazione di istituti di carattere economico, la stessa non necessita di un'attestazione di compatibilità con i vincoli di bilancio né di una certificazione dello stanziamento dei relativi oneri nei documenti contabili dell'ente;
- che la G.M. con delibera n. 153 del 29/06/2016 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo per i dipendenti del comune di Maruggio(esclusa la dirigenza), nel testo siglato dalla delegazione trattante nella seduta del 24/06/2016;

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

- in data 15/07/2016 presso il Comune di Maruggio, la delegazione trattante, sottoscrive l'allegato contratto decentrato integrativo normativo per i dipendenti del Comune di Maruggio, nel testo siglato nella riunione del 24/06/2016.

DA' ATTO

- che, con la presente sottoscrizione definitiva, l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo esprime immediata efficacia per gli istituti contrattuali che non necessitano di ulteriori accordi integrativi.

Maruggio, li 15/07/2016

PARTE PUBBLICA

Dott. Antonio MEZZOLLA - Presidente

Cosimo GRECO - Componente

Antonio CURRI - Componente

PARTE SINDACALE

Antonio CHIEGO - Segretario Aziendale Di.C.C.A.P.

Cosimo SARDELLI - FP CGIL

Giuseppe ZINGAROPOLI - UIL FPL

Cosimo GRANDE - RSU

Cosimo CANTORO - RSU

Patrizio MARSELLA - RSU

Fabio FUSCO - RSU