



# COMUNE DI PAESE

PROVINCIA DI TREVISO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2016-2018 PER IL PERSONALE DIPENDENTE CUI SI APPLICA IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI.

Il giorno 19 del mese di ottobre dell'anno 2016 (19/10/2016) alle ore 9.20, nella sede comunale, si sono riuniti la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

**- per la parte pubblica:**

- dott.ssa Colletto Antonella - Segretario generale;

**- per la parte sindacale:**

- Bortolato Elisabetta, De Lazzari Alberto, Marton Luciano e Berti Sisto componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie;

- Peruzzi Alessandro per la C.I.S.L. F.P.S., Maurizio Sammartino per la F.P. C.G.I.L. e Pinton Umberto per la U.I.L. F.P.L., in rappresentanza delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del C.C.N.L.

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2016-2018 per il personale dipendente cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni e Autonomie Locali.

**per la parte pubblica:**

Il Segretario generale – dott. Antonella Colletto

Elisabetta Bortolato – R.S.U.

Alberto De Lazzari – R.S.U.

Luciano Marton – R.S.U.

Sisto Berti – R.S.U.

Alessandro Peruzzi – C.I.S.L. F.P.S.

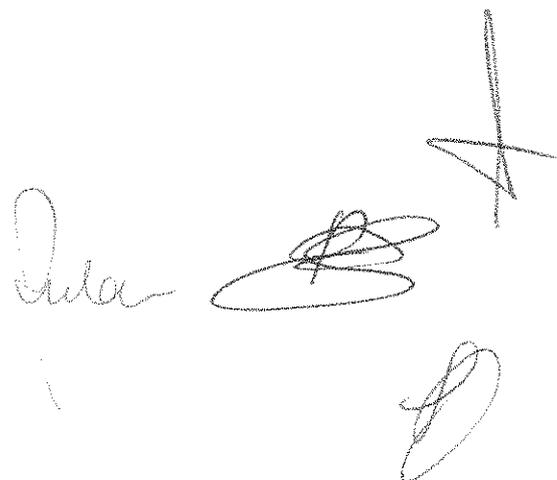
Maurizio Sammartino – F.P. C.G.I.L.

Umberto Pinton – U.I.L. F.P.L.



# COMUNE DI PAESE

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL  
TRIENNIO 2016 – 2018 PER IL PERSONALE DIPENDENTE CUI SI  
APPLICA IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
DEL COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI**

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials. There are three distinct signatures: one on the left, one in the middle, and one on the right. Below the middle signature is a large, stylized circular mark. To the right of the middle signature is a vertical line with a horizontal crossbar, resembling a stylized 'A' or a specific symbol. Below the rightmost signature is another large, stylized circular mark.

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:
  - decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, ed in particolare gli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5;
  - decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, ed in particolare gli artt. 16, 23 e 31;
  - decreto legislativo 1 agosto 2011, n. 141 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell’articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15”;
  - i vigenti CCNL del comparto Regioni-Autonomie locali;
  - regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 207 in data 10 dicembre 2007, come successivamente modificato ed integrato, ed in particolare il capo X “Misurazione, valutazione e trasparenza della performance” ed il capo XI “Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance”;
  - sistema di valutazione della performance individuale approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 121 del 1° agosto 2011, come, da ultimo, modificato con deliberazione della Giunta comunale n. 126 del 22 settembre 2014.

#### Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale non dirigente dell’ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta.
3. Le modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate all’incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate con cadenza annuale. A tal fine le parti si incontrano entro 60 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato integrativo, fatte salve eventuali modifiche stipulate dalle parti, e salvo altresì il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Il presente contratto sarà portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione nella bacheca sindacale, ed altresì mediante trasmissione a mezzo di posta elettronica, o, in mancanza, mediante consegna di copia dello stesso.

#### Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con idonea comunicazione.

3. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sulle quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi applicativi e interpretativi di rilevanza generale.
4. Ricevuta la richiesta, le parti si incontrano entro trenta giorni dalla ricezione e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del CCDI, degli accordi e dei protocolli stipulati, salvo diversa disposizione concordata.
6. Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi per oggetto le materie da esse regolate.

#### **Art. 4- Relazioni sindacali e soggetti sindacali nei luoghi di lavoro**

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dai vigenti CCNL e dal presente contratto collettivo decentrato.
2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal decreto legislativo n. 165/2001 e dai CCNL e nel rispetto di quanto stabilito dei decreti legislativi n. 150/2009 e n. 141/2011.
3. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1, le parti convengono su quanto segue:
  - a) contrattazione: vengono assicurati gli spazi di contrattazione su tutte le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi delle normative vigenti;
  - b) convocazione delle delegazioni: le parti si impegnano a garantire la disponibilità alla convocazione delle delegazioni entro 15 giorni ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; in ogni caso date e modalità degli incontri dovranno essere preventivamente concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti;
  - c) ordini del giorno: per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere comunicate ai soggetti interessati;
  - d) verbali: di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante; a tale scopo l'ente individuerà apposito soggetto verbalizzante.
  - e) argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;
  - f) pubblicazione degli accordi: l'ente garantisce la pubblicazione degli accordi sul sito internet comunale;
  - g) informazione: l'ente garantisce a tutti i dipendenti l'uso di adeguati strumenti informatici per la consultazione degli accordi sottoscritti;
  - h) raccolta degli accordi: presso la struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali è conservata una raccolta degli accordi sindacali e dei verbali, ai quali hanno accesso il personale dipendente e le organizzazioni sindacali.
4. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono previsti dall'art. 9 del CCNL 1.4.1999. Essi esercitano i diritti e le prerogative previsti dal comma 2 del citato art. 9 nonché quelli derivanti dal presente accordo.
5. Le ore di permesso per l'esercizio delle prerogative da parte dei rappresentanti sindacali vengono quantificate annualmente in base a quanto prevede la contrattazione collettiva nazionale. Il diritto di assemblea del personale viene esercitato secondo quanto previsto dall'art. 56 del CCNL 14.9.2000.

6. La gestione di tale monte ore è affidata alle organizzazioni sindacali ed alla RSU (secondo quanto previsto dall'accordo collettivo nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali), che comunicheranno formalmente ogni utilizzo di permessi sindacali all'ufficio personale.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

#### Art. 5– Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività è di esclusiva competenza dell'Amministrazione in conformità agli artt. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004.
2. La costituzione complessiva del fondo viene effettuata annualmente con atto del dirigente dell'area contabile e della gestione delle risorse, distinguendo la parte relativa alle risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 1.4.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.1.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per 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 di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:
  - a. le risorse aggiuntive devono essere correlate ad uno o più obiettivi di miglioramento o di attivazione di nuovi processi, individuati nel Piano esecutivo di gestione - Piano della performance, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale coinvolto;
  - b. le risorse aggiuntive devono essere stanziate in bilancio in misura che risulti ragionevole in rapporto all'entità (valorizzabile) dei risultati attesi nonché al maggior impegno richiesto al personale coinvolto;
  - c. le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al solo personale direttamente interessato e coinvolto in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi e sulla base dell'apporto individuale di ciascuno, come risultante dalla Relazione sulla performance;
  - d. in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti, le risorse previste per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzate per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiscono economia di bilancio per l'ente.
5. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità come, a titolo esemplificativo, le progressioni orizzontali, l'indennità di comparto e le indennità di cui al successivo capo V.
6. All'interno delle risorse decentrate trova collocazione, ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. c), del CCNL 1.4.1999, il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato agli incaricati delle posizioni organizzative.

In relazione al suddetto fondo, le parti prendono atto che:

- in tale fondo, in fase di prima costituzione, anno 2008, sono confluite le risorse di bilancio in precedenza destinate al pagamento delle posizioni organizzative attribuite nel periodo in cui il Comune di Paese era privo di figure con qualifica dirigenziale;
- le eventuali economie non potranno quindi essere utilizzate in nessun caso per il finanziamento di altri istituti del trattamento accessorio del personale, ma costituiranno economia di bilancio per l'ente;
- in caso di individuazione da parte dell'Amministrazione di nuove posizioni organizzative le relative retribuzioni di posizione e risultato saranno attribuite nel limite del suddetto fondo.

#### **Art. 6– Strumenti di premialità e indennità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono individuati i seguenti strumenti di premialità e indennità:
  - a) i premi diretti ad incentivare il merito e il miglioramento della performance individuale ed organizzativa di cui al successivo capo III, da distribuirsi con l'applicazione del sistema di valutazione della performance individuale;
  - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale e decentrata integrativa di cui al successivo capo IV , nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del decreto legislativo n. 150/2009, istituito per il quale si applica il vigente sistema di valutazione della performance individuale;
  - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione predetto;
  - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale (indennità di comparto) e le indennità previste dalla contrattazione decentrata integrativa di cui al successivo capo V;
  - e) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k), del CCNL 1° aprile 1999 di cui al successivo capo VI;
  - f) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi di cui all'art. 16, comma 5, del decreto-legge n. 98/2011, convertito dalla legge n. 111/2011, ovvero derivanti dall'attuazione dei "piani di razionalizzazione" di cui al successivo capo VI.

### **CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

#### **Art. 7– Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane presenti nell'ente;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" fermo rimanendo che "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente

delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale.”

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

### CAPO III - PERFORMANCE

#### Art. 8- Performance

1. Le parti danno atto che ai sensi all'art. 169, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni, il Piano esecutivo di gestione – Piano della performance è approvato entro 20 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.
2. Tale Piano sarà portato a conoscenza di tutto il personale contestualmente alla pubblicazione della deliberazione di approvazione dello stesso.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota individuale del premio collegato alla performance individuale, oltre che le risultanze della valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Il compenso non sarà erogato ai dipendenti a tempo indeterminato che nel corso dell'anno non abbiano prestato almeno 60 giorni di servizio effettivo. Sono fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni in corso d'anno. Per le nuove assunzioni il compenso è attribuito a decorrere dal termine del periodo di prova.
5. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l'applicazione dei seguenti coefficienti:

| CATEGORIA | INDICE |
|-----------|--------|
| A e B     | 1,50   |
| C         | 1,65   |
| D         | 1,80   |

6. La quota di incentivo individuale verrà calcolata moltiplicando la valutazione ricevuta per il coefficiente di cui al comma precedente. Il valore individuale così ottenuto, rettificato in funzione degli elementi di cui ai commi 3 e 4, andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di “produttività”. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
7. Le schede di valutazione del personale, redatte secondo il vigente sistema di valutazione della performance individuale, saranno consegnate a ciascun dipendente entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello cui la valutazione si riferisce.

## CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

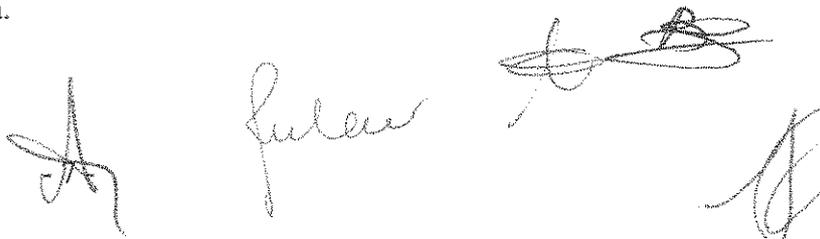
### Art. 9– Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del decreto legislativo n. 150/2009.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario aver maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita nonché aver ottenuto una valutazione complessiva della performance individuale non inferiore a 24/30, senza nessun fattore sotto i 20/30 e un punteggio di almeno 24/30 per il fattore 4 (competenza professionale).
3. Fermo restando quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo aver maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
4. Le progressioni economiche sono attribuite al personale che ha conseguito le valutazioni più alte, secondo il vigente sistema di valutazione della performance individuale, nell'ultimo triennio.
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, sarà definita la quota del complessivo personale in servizio nell'anno di riferimento al quale l'ente può riconoscere la progressione economica, le risorse su base annua da destinare alle progressioni stesse e la ripartizione tra le categorie. Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale sarà formata una graduatoria per ciascuna categoria di inquadramento, cat. A, B, C, D, in base alla somma dei punteggi conseguiti nella valutazione della performance individuale nel triennio e saranno attribuite, per ciascuna categoria stessa, progressioni nei limiti delle risorse a tal fine destinate.
6. La formazione e la gestione delle graduatorie avviene a cura del dirigente dell'area in cui è incardinato il servizio personale. A tal fine, entro il mese di maggio di ciascun anno il dirigente predispone d'ufficio una graduatoria annuale per ognuna delle categorie di inquadramento, dando applicazione a quanto contenuto nel presente articolo.
7. In caso di parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica in godimento e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
8. Eventuali risparmi di risorse generatisi in ciascuna categoria verranno, di norma, salvo diverso accordo tra le parti, destinati l'anno successivo alle progressioni orizzontali della medesima categoria.
9. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto con effetto dal 1° gennaio dell'anno immediatamente successivo al periodo di riferimento della valutazione.

## CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

### Art. 10– Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza del dirigente dell'area.



4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo saranno determinati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio; conseguentemente tali importi saranno rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specificazioni di seguito previste per ciascuna indennità.

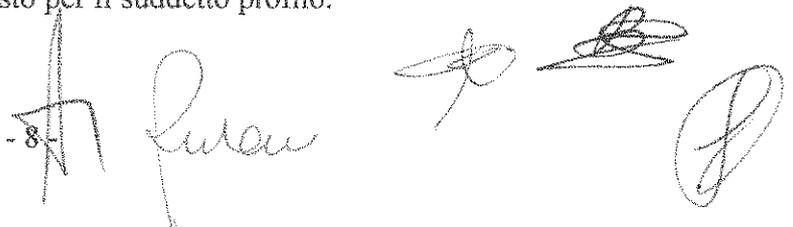
#### **Art.11- Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.9.2000 e art. 41 CCNL 22.1.2004) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del decreto-legge n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute.
3. L'individuazione dei dipendenti cui attribuire l'indennità di rischio, nel rispetto delle situazioni suddette, e tenuto conto dei principi generali di cui all'art. 10, sarà effettuata con atto del dirigente dell'area competente.
4. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati dal competente dirigente, e dei giorni di effettiva esposizione al rischio, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

#### **Art. 12- Indennità di disagio**

1. Ai dipendenti delle categorie A, B e C che operano, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate, compete una indennità mensile, la cui misura è determinata di anno in anno in sede di accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate:
  - particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno), ad esempio orario frazionato, orario plurisettimanale, multiorario, ecc;
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
2. Dato che l'indennità di disagio vale a remunerare le specifiche modalità e condizioni di cui al precedente comma 1, aventi carattere non solo spaziale ma anche temporale della prestazione lavorativa di alcune tipologie di dipendenti, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti, dette modalità, per determinare l'attribuzione dell'indennità, non devono ricadere nell'ambito delle mansioni proprie di un determinato profilo professionale, posto che queste sono già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

-8-



3. L'individuazione dei dipendenti cui attribuire l'indennità di disagio, nel rispetto delle situazioni suddette, e tenuto conto dei principi generali di cui all'art. 10, sarà effettuata con atto del dirigente dell'area competente.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità a titolo di disagio.
5. L'indennità di disagio è erogata mensilmente.
6. In caso di assenza (per qualsiasi causa), l'indennità verrà proporzionata ai giorni di effettiva presenza.
7. Il riposo compensativo dovuto a maggiori prestazioni effettuate non è soggetto a decurtazione.

**Art. 13– Indennità maneggio valori**

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e risponda di tale maneggio. Tali soggetti sono individuabili in coloro che sono formalmente nominati agenti contabili e/o economi.
2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui i valori di cassa siano continuativamente maneggiati.
3. L'indennità è calcolata e liquidata annualmente, all'inizio dell'anno successivo a quello di riferimento, previa attestazione del dirigente dell'area al quale il dipendente è assegnato, e compete per le sole giornate in cui il dipendente risultava in servizio ed era adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche sopra specificate.
4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornalieri ad un massimo di € 1,55 giornalieri.
5. Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio annuo di cassa che il servizio ha avuto nell'anno precedente, secondo la seguente tabella:

| Fascia maneggio denaro annuo          | Valore indennità giornaliera |
|---------------------------------------|------------------------------|
| da € 0,00 a € 2.000,00                | € 0,00                       |
| Oltre € 2.000,01 e sino a € 7.000,00  | € 0,52                       |
| Oltre € 7.000,01 e sino a € 14.000,00 | € 1,00                       |
| Oltre € 14.000,01                     | € 1,55                       |
|                                       |                              |

6. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con le altre tipologie di indennità.

**Art. 14– Indennità di reperibilità**

1. L'indennità prevista e disciplinata dall'art. 23 del CCNL 14.9.2000, che integra la lettera d) dell'art. 17, comma 2, del CCNL 1.4.1999, è attribuita al personale interessato dei servizi comunali all'uopo individuati dall'Ente, che garantisce il servizio di "pronto intervento" per soddisfare esigenze di pubblica utilità imprevedibili ed indifferibili, tra quelle di competenza dell'Amministrazione, in assenza di altro personale dello stesso servizio operante in orario ordinario, nel rispetto della misura e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia.

2. Ciascun dipendente interessato opera per non più di 6 volte/turni in un mese, intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità, indipendentemente dalla sua durata oraria.
3. In caso di intervento in turno di reperibilità, e per la durata dello stesso, il personale interessato matura il diritto al compenso per la prestazione straordinaria in luogo dell'indennità di reperibilità, fatto salvo il rispetto del dettato contrattuale e dei criteri generali sopra indicati.
4. Il servizio è gestito dal dirigente dell'area competente, organizzando il personale individuato.
5. Per quanto qui non disciplinato si rinvia alla vigente normativa, dottrina e giurisprudenza in materia.
6. L'erogazione dell'indennità avviene, di norma, mensilmente su attestazione del competente dirigente circa il personale coinvolto e l'effettivo svolgimento del servizio.

#### Art. 15- Indennità di turnazione

1. L'indennità prevista e disciplinata dall'art. 22 del CCNL 14.9.2000, che integra la lettera d) dell'art. 17, comma 2, del CCNL 1.4.1999, è attribuita al personale dei servizi comunali all'uopo individuati che, organizzato in squadre/turni, garantisce il servizio in via continuativa (minimo 6 giorni alla settimana) con rotazione ciclica dell'orario di lavoro in turni programmati, nel rispetto della misura e con le modalità previste dalla normativa e dalla contrattazione nazionale vigente. Nei turni programmati deve essere garantita l'effettiva rotazione ciclica (giornaliera o almeno settimanale), in modo tale che vi sia un utilizzo in egual misura di tutto il personale.
2. L'indennità di turno può essere erogata purchè le strutture operative interessate prevedano la copertura di un "orario di servizio" giornaliero di almeno 10 ore consecutive.
3. Le parti danno atto che presso questo ente unicamente il servizio di Polizia locale è reso in turni.
4. Per quanto qui non disciplinato si rinvia alla vigente normativa, dottrina e giurisprudenza in materia.
5. L'erogazione dell'indennità avviene, di norma, mensilmente su attestazione del competente dirigente circa il personale coinvolto e l'effettivo svolgimento del servizio.

#### Art.16 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, del CCNL1.4.1999, come aggiornato dall' art. 7, comma 1, del CCNL 9.5.2006)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f, del CCNL 1.4.1999, aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 9.5.2006, l'ente individua le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro, conferite dai competenti dirigenti di area, tenuto conto dei principi generali di cui all'art. 10, per le quali può essere attribuita un' indennità di cui al citato articolo.
2. La fattispecie alla quale i dirigenti devono fare riferimento ai fini dell'individuazione delle suddette posizioni di lavoro è la seguente:
  - coordinamento di un numero di risorse umane non inferiore a tre oltre all'incaricato, svolgendo attività e compiti di supporto del dirigente e del titolare di posizione organizzativa per garantire la regolarità e correttezza dell'attività dell'area o del servizio e/o per migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'attività stessa.
3. L'ammontare dell'indennità è determinato applicando i seguenti fattori:

|  |                        | coefficiente | attribuito |
|--|------------------------|--------------|------------|
| <b>COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA</b> intesa come n. di risorse umane coordinate | n. 3 persone           | 0,5          |            |
|  | da n. 4 a n. 6 persone | 2            |            |
|  | da n. 7 a n. 8 persone | 2,5          |            |
|  | oltre n. 8 persone     | 3            |            |

|   |               |     |  |
|---|---------------|-----|--|
| A   |               |     |  |
| <b>COMPLESSITA' TECNICA</b> intesa come necessità di specifiche competenze specialistiche/tecniche, di frequente aggiornamento professionale, di conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature particolarmente complesse, di frequenza di relazione con l'utenza | assente       | 0   |  |
|   | bassa         | 1,5 |  |
|   | media         | 3   |  |
|   | elevata       | 5   |  |
|   | molto elevata | 8   |  |
| B   |               |     |  |
| Somma dei coefficienti A + B  |               |     |  |

4. La conferenza dei dirigenti, sulla base della quota delle risorse decentrate destinate a remunerare le particolari responsabilità, delle posizioni di lavoro che i dirigenti stessi intendono individuare nelle aree di rispettiva competenza, nonché della relativa "pesatura", stabilisce il valore economico del coefficiente pari a 1. L'ammontare dell'indennità sarà dato dal prodotto di tale valore per la somma dei coefficienti/"pesatura" attribuita a ciascuna posizione. Le decisioni della conferenza dei dirigenti sono recepite con determinazione del dirigente dell'area nella quale è incardinato il servizio personale.
5. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve avere forma scritta e adeguatamente motivato, per la durata massima di un anno coincidente con l'anno solare.
6. L'incarico stesso può essere anticipatamente revocato, con atto motivato.
7. La quota delle risorse destinata a remunerare le particolari responsabilità di cui al presente articolo è stabilita annualmente con la contrattazione decentrata. Per gli anni 2016, 2017 e 2018 tale quota non potrà superare il valore di € 7.000,00.
8. L'indennità attribuita al personale part-time è commisurata alle ore di lavoro previste nel contratto individuale.
9. L'indennità è liquidata dal dirigente dell'area in cui è incardinato l'ufficio personale annualmente, in unica soluzione, su attestazione del competente dirigente circa l'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti affidati. L' indennità è maturata in proporzione ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità (è servizio prestato quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione dell'incarico).

**Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1.4.1999)**

1. L'indennità prevista dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 1.4.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi) – può competere:
  - a) al personale dell'ente che riveste gli specifici ruoli di ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi;
  - b) può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto. Non compete ai titolari di posizione organizzativa che ricoprono i ruoli e/o funzioni suddette.

3. Nell'ente sono individuate le seguenti specifiche responsabilità cui sono attribuite le indennità di cui al comma 1 per gli importi a fianco di ciascuno indicati:

|  |  |
|--|--|
| Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale | € 300,00 annui lordi al personale con due o più deleghe complete |
|  | € 150,00 annui lordi al personale con una delega completa        |
|  | € 100,00 annui lordi al personale con una o più deleghe parziali |

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro nè con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f, del CCNL 1.4.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

## CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### Art. 18 - Fattispecie e disciplina

1. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. d.) del CCNL 1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5.10.2001, può essere destinata al trattamento economico accessorio del personale la quota delle seguenti risorse previste dall'art. 43 della legge n.449/1997:
- proventi da sponsorizzazioni e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
  - convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. k), del CCNL 1.4.1999, possono essere destinate all'incentivazione delle prestazioni o di risultato del personale le seguenti risorse:
- incentivi di cui al decreto legislativo n. 18 aprile 2016, n. 50 o analoghe future disposizioni legislative;
  - incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p), del decreto legislativo n. 446/1997);
  - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, convertito dalla legge n. 326/2003);
  - compensi per rilevazioni statistiche previste per legge (art. 14, comma 5, del CCNL 1.4.1999).
3. Le somme destinate alle suddette finalità sono quantificate e distribuite nel rispetto di quanto previsto negli appositi regolamenti o atti organizzativi, ad eccezione di quelle di cui alla lettera c) del comma 2 (i cui criteri sono disciplinati al successivo art. 19), e alle lettere d) ed e) del comma 2.
4. Ai sensi dell'art. 16, comma 5, del decreto-legge n. 98/2011, convertito dalla legge n. 111/2011, possono essere destinate annualmente alla contrattazione decentrata integrativa le economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle previste dalla normativa vigente, derivanti dall'attuazione dei piani triennali di razionalizzazione di cui al comma 4 del medesimo art. 16. La quota del 50% delle economie aggiuntive totali realizzate ex art. 16, comma 5, del decreto-legge n. 98/2011, depurata delle quote per contributi previdenziali ed assistenziali e Irap a carico dell'ente, è

destinata per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani (budget aggiuntivo per specifico gruppo di lavoro) e per il 50% a incrementare i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi mediante integrazione della quota delle risorse decentrate variabili destinate al finanziamento della performance, da distribuire secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 11-*quinquies*, del decreto legislativo 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135.

#### **Art. 19 – Criteri per la ripartizione degli incentivi per l'attività di accertamento dell' ICI**

1. Il fondo destinato al personale che svolge attività di accertamento dell'ICI è costituito dalla percentuale, fissata annualmente dalla Giunta comunale con propria deliberazione, delle somme effettivamente incassate nel corso dell'anno.
2. Il Piano esecutivo di gestione – Piano della performance individua l'obiettivo da raggiungere, le risorse umane coinvolte e le attività da svolgere, attribuendo un peso a ciascuna delle suddette attività, in base al differente grado di complessità.
3. Al funzionario cui sono stati conferiti, dalla Giunta comunale, le funzioni e i poteri per l'esercizio di ogni attività organizzativa e gestionale dell'ICI, spetta una quota determinata annualmente dalla Giunta comunale con la deliberazione di cui al comma 1.
4. Il fondo, dedotta la somma di cui al comma 3, è suddiviso in 2 quote:
  - una quota pari al 70%, che sarà ripartita tra il personale coinvolto in base alla partecipazione di ciascuno alle attività da svolgere;
  - una quota pari al 30%, che sarà ripartita in base al numero delle pratiche completate da ciascuno.

##### Ripartizione della quota del 70%

Il divisore della quota del 70% del fondo è dato dalla somma dei pesi, attribuiti alle diverse attività, di tutto il personale che coinvolto.

Definito così il quoziente, la quota spettante individualmente è determinata moltiplicandolo per la somma dei pesi di ciascuno.

##### Ripartizione della quota del 30%

Il divisore della quota del 30% del fondo è dato dal numero complessivo delle pratiche completate.

Definito così il quoziente, la quota spettante individualmente è determinata moltiplicandolo per il numero delle pratiche completate da ciascuno.

La somma delle due quote costituisce l'importo da liquidare al personale che partecipa all'attività di accertamento.

5. Nel corso dell'anno potranno essere erogati acconti in base alle somme incassate, utilizzando i criteri sopra esposti.
6. Il conseguimento degli obiettivi del progetto è documentato nella relazione annuale sulla performance ed è validato dal Nucleo di valutazione dell'ente sulla base di apposita relazione consuntiva a cura del funzionario di cui al comma 3.

#### **CAPO VII – PREMIO DI EFFICIENZA**

##### **Art. 20 - Disciplina del premio di efficienza**

1. Una quota pari al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'ente, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto, e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata dell'anno di riferimento.

2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, il dirigente di area e/o la conferenza dei dirigenti - a seconda che l'attività riguardi una sola area o più aree, propone alla Giunta comunale la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
  - a) l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
  - b) la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
  - c) la quota pari a massimo 2/3 destinata a premiare il personale coinvolto;
  - d) i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.
3. La parte residua del risparmio almeno pari ad 1/3 è destinata ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.
4. Il dirigente dell'area valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione annuale sulla performance ed è validata dal Nucleo di valutazione dell'ente sulla base di dati oggettivi.

### **TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

#### **Art. 21 – Personale comandato o distaccato**

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.1.2004, il personale dell'ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

#### **Art. 22 – Personale in gestione associata**

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato, tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

