



# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

(adeguato alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009)

## IN GRASSETTO LE MODIFICHE APPORTATE SULLA BASE DEGLI ACCORDI ANNO 2015

### ART. 1 – Validità e durata

1. Il presente contratto ha validità triennale e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del CCDI successivo, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.
2. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel suddetto periodo di validità, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), le parti si riuniscono tempestivamente per verificare la perdurante validità delle clausole contrattuali sottoscritte.

### Art. 2 - Le relazioni sindacali

1. Le parti si impegnano a conformare la propria condotta ai principi di trasparenza, responsabilità, correttezza, buona fede e lealtà reciproca, per tutto il periodo di vigenza del presente contratto decentrato integrativo, attivando le procedure di raffreddamento di eventuali conflitti e risolvendo ipotetici contrasti interpretativi, mediante l'interpretazione autentica congiunta delle clausole controverse.

### Art.3 - Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto: a) alla garanzia dell'efficienza e della produttività dei servizi di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*; b) alla valorizzazione delle competenze professionali del personale incentivando in modo particolare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'amministrazione.
2. La quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione, prescindendo dalle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Dirigente e/o Responsabile del Settore organizzazione e gestione delle Risorse Umane provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 3.
3. I criteri per l'utilizzazione e la destinazione delle risorse decentrate, come quantificate ai sensi del comma 2, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui al CCNL vigente, previo accordo tra le parti stipulanti, negli esatti termini di cui all'allegato a) al presente contratto decentrato di esso facente parte integrante e sostanziale (cfr. prospetto contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti).
4. Nell'ambito dei criteri di cui al comma 3 le parti si danno reciprocamente atto che, nel rigoroso rispetto delle disposizioni legislative volte alla particolare valorizzazione della performance individuale rispetto ad altri istituti del trattamento economico accessorio finanziati dal fondo per le politiche del personale (a tal punto che per la contrattazione collettiva nazionale,



1

successiva rispetto all'entrata in vigore del dlgs 150/2009, è previsto uno specifico obbligo di destinazione della "quota prevalente" del trattamento economico accessorio comunque denominato alla valorizzazione della performance individuale) la negoziazione annuale sulle risorse disponibili per il finanziamento degli istituti del trattamento economico accessorio comunque denominato dovrà garantire un costante equilibrio tra le risorse destinate ad istituti che tendenzialmente si consolidano al trattamento economico di "prestazione" e/o "risultato", perché destinate al riconoscimento di particolari modalità aggiuntive della prestazione lavorativa "standard" (Progressione economica orizzontale -PEO-, retribuzione di posizione, incarichi di specifiche responsabilità, indennità di disagio e di rischio etc) e le risorse destinate agli istituti di natura variabile e di performance (performance individuale).

**Art. 4 - Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate variabili**

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d) e) f) e i) del CCNL del 01.04.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:
2. 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, comma 21, del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella se riferita a funzioni diverse, nella misura massima di € 300,00= annuali.
3. Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.
4. 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 della specifica responsabilità	INDENNITA'
Ufficiale di Stato Civile e d'Anagrafe	€ 300,00

4. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Importo indennità	N. dipendenti interessati	Totale
€ 300,00	(n. 1 ufficiali anagrafe/stato civile)	€ 300,00

**INDENNITA' DI DISAGIO**

5. 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 B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
6. 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.
7. Ai fini del primo comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto

<sup>1</sup> - Art. 36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004:

2. All'art. 17, comma 2, è aggiunta la seguente lettera:

i) Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

*[Handwritten signatures]*

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).

8. L'indennità di disagio non può però 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 con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 12, del CCNL 14.9.2000 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità). Sono individuate le seguenti condizioni di disagio all'interno dell'Ente:

Condizione di disagio n. 1: riconoscibile al personale che svolge le prestazioni lavorative che comportino un'articolazione dell'orario di lavoro in due o più fasce orarie la prima ad inizio giornata e la seconda da metà giornata a metà pomeriggio per la peculiarità dell'attività svolta. (es: autisti scuolabus).

Condizione di disagio 2: riconoscibile al personale che svolge le prestazioni lavorative che comportino lo svolgimento di attività che rientrano nel profilo professionale, ma in condizioni atmosferiche disagiate.

9. Al personale che nell'espletamento della propria attività opera in condizioni particolarmente disagiate, viene corrisposta una indennità di disagio quantificata in €. 30,00 mensili lorde.
10. Detti importi spettano solo per i periodi di effettiva presenza in servizio e le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Personale autisti scuolabus (anno 2012 -2013)	2	480,00 (360,00)
Personale operaio	3	1.080,00
	TOTALE	1.560,00 (1.440,00)

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

#### **INDENNITA' DI RISCHIO (ISTITUITA NEL 2015 – INCONTRO SINDACALE DEL 13.01.2015)**

12. **“Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione al rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente.**

**Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari a 30,00 €. Lordi (art. 41 del CCNL del 22.01.2014).**

**Al fine del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:**

- **esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.;**

<sup>2</sup> - Art. 24 - **Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo, del CCNL 14.9.2000:**

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) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

- esposizione al rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc. anche non permanenti;
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi per la salute;
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattia ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto delle suddette situazioni, sarà effettuata dai Responsabili di Area/Servizio."

#### COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 17 COMMA 2 LETT. f)

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 possono essere attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente.
2. Le specifiche responsabilità riguardano lo svolgimento di compiti e funzioni particolari, inerenti attività istruttorie di procedimenti, dal momento d'impulso del procedimento sino al momento che precede l'emissione del provvedimento finale da parte del Funzionario Responsabile di Area. Possono essere valutati, ai fini della erogazione della presente indennità, anche gli incarichi di "responsabili di procedimento amministrativo" secondo la definizione contenuta nella Legge n. 241/90.

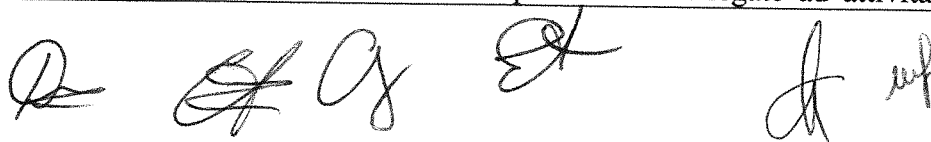
Le indennità vengono attribuite in relazione alla specificità riconosciuta del procedimento o compito particolare assegnato. Detta specificità viene individuata e graduata dai Funzionari Responsabili, sentito il Segretario Generale, attraverso la valutazione dei seguenti parametri di riferimento ritenuti idonei all'operazione di "pesatura" del procedimento o del compito:

CRITERI PER LA PESATURA DELLE INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA' - Articolo 17, comma 2, lettera f) del Ccnl dell'01/04/1999

#### INDICATORI:

1	Complessità normativa del Procedimento o del compito – difficoltà legata alla necessità di aggiornamenti normativi.	Punti 0, 1, 2 o 3;
2	Numero procedimenti/compiti assegnati: da 1 a 2 proced./compiti	Punti 1
	Numero procedimenti/compiti assegnati: da 3 a 4 proced./compiti	Punti 2
	Numero procedimenti/compiti assegnati: da 5 proced./compiti in su	Punti 3
3	Procedimento o compito che implica contatti e rapporti continui e non Programmabili con l'utenza:	Punti:0,1,2,3
4	Coordinamento di gruppi di lavoro (min. n. 2 persone):	Punti:0,1,2,3

Punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' – PUNTI
3	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.
2	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.).
1	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.

GRIGLIA indennità:

	VALORI ANNUI INDENNITA'	NR. INDENNITA' 2012
DA 1-4	400,00	1
DA 5-6	550,00	3
DA 7-9	1.050,00	1
DA 10-11	1.300,00	0
12	1.500,00	0

f) Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

g) L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale, previa valutazione e idonea certificazione attestante l'effettivo esercizio, in termini positivi, di tali compiti. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

h) I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con provvedimento del Funzionario Responsabile di Area di appartenenza, previo parere preventivo del Segretario Generale.

#### PROGETTI INDIVIDUALI E DI AREA PREVISTI NEL PIANO DELLE PERFORMANCE

Le restanti risorse di parte fissa e variabile saranno distribuiti sulla base del piano delle performance approvato dall'amministrazione comunale, a verifica dell'avvenuto conseguimento degli obiettivi, certificazione del revisore e del nucleo di valutazione.

#### Art. 5 – Norme Finali

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetto dal 2012. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetto dalla sottoscrizione del presente contratto e comunque dall'anno 2012.

### Allegato a) art.3 comma 3

#### RISORSE DISPONIBILI PER L'ANNO 2015

Le risorse disponibili oggetto della presente contrattazione destinate a remunerare piani e progetti di performance individuali/area sono complessivamente pari ad €. 14.016,00 così suddivisi:

Indennità specifiche responsabilità	2.950,00
Progetto recupero evasione ICI - progetto piano performance	4.066,00
Progetti specifici previsti nel piano delle performance (progetti operai, P.L.)	920,00
Compensi per Progetti ex - Merloni	6.080,00
<b>TOTALE</b>	<b>14.016,00</b>

COMPENSO DESTINATO ALL'ATTRIBUZIONE SULLA BASE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALI - SCHEDA DI VALUTAZIONE QUALITA' DELLE PRESTAZIONI: €. 2.699,00

