



COMUNE DI AGGIUS
PROVINCIA DI OLBIA-TEMPIO

*CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GLI ANNI
2013/2015*

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015

INDICE

TITOLO I

Premessa

Art. 1 – Campo di applicazione

Art. 2 – Durata e decorrenza di applicazione del contratto accordo quadro 22.01.2004

Art. 3 – Interpretazione autentica delle clausole controverse

Art. 4 – Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

TITOLO II

Relazioni sindacali

Art. 5 - Sistema delle relazioni sindacali

TITOLO III

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 6 - Diritto di sciopero

TITOLO IV

Risorse decentrate

Art. 7 - Disciplina delle risorse decentrate

Art. 8 - Definizione di performance individuale

Art. 9 - Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

TITOLO V

Trattamenti Accessori

Art. 10 - Progressione economica nella categoria

Art. 11 - Indennità di responsabilità

Art. 12 - Indennità di rischio

Art. 13 - Indennità di disagio

Art. 14 - Indennità di maneggio valori

Art. 15 – Indennità di responsabilità

Art. 16 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 17 - Disciplina del lavoro straordinario

TITOLO VI

Disposizione Transitoria

Art. 18 - Norma transitoria

NELL'ANNO 2013, IL GIORNO ventidue DEL MESE DI novembre ALLE ORE __ - NELLA CASA COMUNALE DEL COMUNE DI AGGIUS SI E' RIUNITA LA DELEGAZIONE TRATTANTE PER LA STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO VALIDO PER GLI ANNI 2013-2015

VISTA la Deliberazione della Giunta Comunale N°69 del 28/10/2013 con la quale è stata costituita la delegazione trattante per la contrattazione integrativa decentrata presso l'Ente;

VISTE la nota Prot. n 4304 del 31.10.2013, con le quali il Presidente della Delegazione di parte pubblica ha convocato le OO.SS. firmatarie del CCNL e le R.S.U. dell'Ente;

VISTA la Deliberazione n° del , con la quale la Giunta Comunale ha impartito le direttive alla delegazione di parte pubblica per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

ACCERTATO che risultano presenti i seguenti componenti:

PARTE PUBBLICA

Dott. _____ **Presidente**

Dott. _____ **Componente Responsabile Area**

Dott. _____ **Componente Responsabile Area**

Dott. _____ **Componente Responsabile Area**

PARTE SINDACALE

Sig. _____ – **Rsu**

Sig. _____ – **Rappresentate territoriale FP CGIL**

Sig. _____ – **Rappresentate territoriale FPS CISL**

Nel rispetto della procedura del negoziato, delle materie e dei limiti previsti dai contratti collettivi nazionali e dalle disposizioni legislative in materia:

LE PARTI

Stipulano il seguente Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di AGGIUS valido, salvo concertate rivisitazioni, per gli anni 2013 e 2015.

TITOLO I PREMESSA

ART. 1

Campo di applicazione (Art. 1 CCNL 22/1/2004)

- 1) Il presente Contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a tempo pieno o parziale o a tempo determinato,
- 2) Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - D. Lgs. 150/2009 "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", in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - D. Lgs. 141/2011 "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" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D. Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D. Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta Comunale n°88 24.12.2010 modificato con deliberazione G.C. n. 66 del 21.10.2011.

Si dà atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D. Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D. Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D. Lgs. 141/2011).

ART. 2

Durata e decorrenza di applicazione del contratto Accordo quadro 22.01.2004

- 1) Il presente CCDI, ha efficacia dal 01/01/2013 al 31.12.2015, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, sia per la parte normativa che per la parte economica;
- 2) Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.
- 3) Gli istituti a contenuto economico e normativo sono applicati entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2;
- 4) Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5) Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Il presente CCDI dunque conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del nuovo contratto decentrato.

Art. 3

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Le parti danno atto che:

1. "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.
3. Ai fini di cui al comma 2, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta, con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
4. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 4

Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art. 40 comma 1 del D.lgs n. 165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, D.lgs n°165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Il controllo sulla compatibilità (art. 40 Bis del D.lgs n°165/2001) dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal revisore dei conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tale organismo, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro 5 giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro 5 giorni dalla sottoscrizione (art. 40 Bis comma 5 del D.lgs n. 165/2001), il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art.40 del D.Lgs. n°165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

2. Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

- a) i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art.40, comma 3-bis del D. Lgs. N°165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004;
- b) le fattispecie e i valori per la individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche e integrazioni;
- c) le sanzioni disciplinari, la valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio con il vincolo delle risorse disponibili e nei limiti previsti dalle norme di legge;
- d) i trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale, alla performance organizzativa e all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti;
- e) le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, con il vincolo delle risorse disponibili e nei limiti indicati dalle disposizioni vigenti;
- f) gli importi e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni connesse ai premi variabili.

4. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici e quelle oggetto di partecipazione sindacale e quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 dello stesso D.lgs. n. 165 del 2001, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali (per gli enti senza dirigenza ovvero con Responsabili dei Servizi), nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lett. c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

5. In attesa della definizione del nuovo sistema delle relazioni sindacali, il modello della concertazione prevista dal CCNL nelle materie dell'organizzazione del lavoro è da intendersi ridotta al modello partecipativo dell'informazione ai sensi degli artt. 5, comma 2 del d.lgs. 165 del 2001 e dell'art. 5 del D.lgs. n. 141 del 2011.

6. Sono oggetto di informazione preventiva e/o successiva seguiti da eventuale confronto sindacale deprocedimentalizzato, in attesa di definizione dell'istituto dell'esame congiunto e ferma restando l'autonomia decisionale dell'amministrazione, le seguenti materie:

- a) gli istituti attinenti l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro (art. 5, comma 2, d.lgs. n. 165 del 2001);
- b) i trasferimenti di azienda (art. 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428) e i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
- c) la costituzione del fondo delle risorse decentrate finalizzato alla erogazione di trattamenti accessori;

- d) le materie previste nell'art. 6, comma 1, primo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001 in materia di organizzazione e disciplina degli uffici e consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
- e) i casi previsti nell'art. 6, comma 1, secondo periodo del d.lgs. n. 165 del 2001 in materia di processi di riorganizzazione degli uffici che comportano l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità;
- f) l'utilizzo delle economie aggiuntive derivanti dai risparmi realizzati a seguito dei piani triennali previsti dalle norme (l'art. 16 del DL. 6 luglio 2011, n. 98);
- g) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro nonché linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- h) i criteri generali relativi alle metodologie e i sistemi di incentivazione della performance individuale;
- i) i criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999;
- j) correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;
- k) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- l) i percorsi di qualificazione e formazione professionale a seguito di processi di mobilità;
- m) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- n) le pari opportunità, per le finalità previste dalla normativa vigente;
- o) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 1.4.1999;
- p) le modalità di determinazione dei premi di risultato delle posizioni organizzative, il rispetto dei tempi delle verifiche e la qualità dei processi di informazione anche ai fini del miglioramento organizzativo;
- q) i criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;
- r) i calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
- s) l'andamento dei processi occupazionali;
- t) i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazioni a quanto previsto dai piani delle performance;

7. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

TITOLO III
ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

Art. 6
Diritto di sciopero

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'art. 2 della premessa al CCNL 1995, che fissa i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando, ove possibile, criteri di rotazione;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS.; il personale individuato ha il diritto di esprimere la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile;
- c) durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 gg. all'Amministrazione precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e) in caso di revoca dello sciopero, le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

2. Le parti individuano fra i servizi pubblici sotto elencati, quelli essenziali che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati;

- a) il servizio di stato civile limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;
 - b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
 - c) il servizio cimiteriale limitatamente al ricevimento delle salme;
 - d) il servizio di polizia municipale relativamente a:
 - trattamenti sanitari obbligatori;
 - pronto intervento;
 - Contingente di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali individuati: Servizio Stato Civile e Servizio Elettorale n. 1 addetto; Servizio polizia municipale n. 1 addetto; Servizio cimiteriale n. 1 addetto.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto si fa, in ogni caso, riferimento alle norme del CCNL vigente., nonché alle disposizioni legislative eventualmente prevalenti.

TITOLO IV

Risorse decentrate

Art. 7

Disciplina delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22.01.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999 con i seguenti criteri:
 - a) finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 CCNL 22.01.2004;
 - b) finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;
 - c) prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D. non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
 - d) compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche;
 - e) compensare le diverse condizioni disagiate in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate nel presente CCDI (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori);
 - f) compensare le attività svolte in particolari condizioni disagiate oltre quelle previste dal precedente punto f) e previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004;
 - g) erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

Art. 8

Definizione di performance individuale

- 1.) Così come previsto dall'art.9, comma 1 del D.Lgs. n°150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo, alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
- 2.) la misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale sono collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
- 3.) l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.
- 4.) I compensi destinati ad incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle Performance o negli analoghi strumenti di programmazione.

5.) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati (art.18 del D.Lgs. n.150/2009);

6.) La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'Ente con G.C. n. 92 del 30.12.2011, nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 7 del D.Lgs. n.150/2009.

Art. 9

Criteria per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'Ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa. (art.7 comma 5 del D.Lgs. n.165/2001).

2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:

- a. rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente 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 ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- 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;

3. Con decorrenza dal 01/01/2014, alla performance individuale è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato (art.7 comma 5 del D.Lgs. n.165/2001), dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle indennità di comparto e progressioni orizzontali. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione della performance;

4. In caso di assenza il dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi nonché ad altri istituti contrattuali sono applicati a favore del personale a tempo parziale in misura frazionata e direttamente proporzionale al regime di orario ridotto.

6. I trattamenti accessori si distinguono in:

- a. compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra loro estranee, (art.45 del D.Lgs. n°165/2001);
- b. compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti, non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
- c. compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione all'attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

7. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art. 15, comma 2 CCNL 01.04.1999 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile legata all'effettiva disponibilità di bilancio creata da processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di

produttività e qualità. Gli obiettivi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.

8. L' integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art. 15, comma 5 CCNL 01.04.1999 (parte variabile) è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi di miglioramento quali - quantitativo o la creazione di nuovi servizi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. Le condizioni per l'applicazione della disciplina riferita all'art. 15, comma 5 CCNL 01.04.1999 sono:

- a. più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi ovvero un innalzamento, oggettivo e documentato, della qualità e quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna;
- b. non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati verificabili e chiaramente percepibili dall'utenza di riferimento;
- c. risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o anche attraverso i giudizi espressi dall'utenze;
- d. risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno.

9. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D.lgs 150/2009 (parte variabile) è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinarsi in misura fino a 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate previa definizione degli obiettivi indicati nel piano delle performance e conseguente misurazione "in itinere" solo se i risparmi sono stati documentati nella relazione al Piano Performance e quindi validati dal Nucleo di valutazione;

10. I piani triennali (art.16 comma 5 D.L. 98/2011) di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, semplificazione e digitalizzazione, riduzione costi della politica e di funzionamento sono oggetto di informazione. Le eventuali economie realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%, di cui il 50% destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art.31 comma 2 del D.lgs 150/2009.

11. Eventuali economie generatesi tra le risorse destinate alla performance individuale sono utilizzate per premiare i dipendenti più meritevoli, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

TITOLO V TRATTAMENTI ACCESSORI

Art. 10

Progressione economica nella categoria

- 1.) la progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.
- 2.) sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e valutazione.
- 3.) gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
- 4.) ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi e aver **conseguito nel periodo di comportamento definito dal sistema di misurazione e di valutazione, una valutazione non inferiore a 60%**. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria che tiene conto per gli aventi diritto della media delle valutazioni conseguite nel periodo di comportamento.
- 5.) l'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nelle categorie deve prevedere il seguente percorso applicativo:
 - a) informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance che il responsabile del servizio deve utilizzare per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
 - b) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
 - c) valutazione dei risultati, effettuata dal responsabile del servizio, al termine del periodo annuale di riferimento;
 - d) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio.

Art. 11

Indennità di 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 sono attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, può essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500.00.
2. l'indennità è corrisposta in misura frazionata previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolari responsabilità individuate e determinate dal responsabile del servizio P.O.;

3. l'espressione di particolare responsabilità costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente in cui i singoli soggetti operano, compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità sono: procedimenti amministrativi complessi, coordinamento, formazione, programmazione, attuazione, applicazione, pianificazione, controllo, organizzazione, funzioni vicarie;
4. il valore individuale dell'indennità di responsabilità è determinato sulla base di una valutazione oggettiva del grado di responsabilità, tenuto conto delle risorse annualmente destinate a tale istituto,
5. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità (art.25 del D.Lgs. n.150/2009);
6. per specifiche responsabilità, in attuazione dell' art. 36, comma 2 del CCNL 22.1.2004 è attribuita una indennità annua di € 300,00 al personale inquadrato nelle categorie B, C e D al quale è stato attribuito con atto formale, l'incarico di Ufficiale di stato civile di anagrafe ed elettorale, responsabile dei tributi, archivista informatico, addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico e messi notificatori. I compensi di cui sopra non sono cumulabili tra loro.

Art. 12

Indennità di rischio

Art. 45 D.lgs n. 165/2001

1. Sono remunerate le attività di sottoposizione a rischio e disagio nelle misure e con le modalità previste dall'art. 34 del D.P.R. 268/87 e dall'art. 37 del CCNL del 14/09/2000. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudiziali alla salute ed integrità personale ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio,
- La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14/09/2000 è determinata in € 300,00 mensili lorde e sarà erogata in presenza di una delle seguenti fattispecie:
 - Esposizione ad agenti chimici, fisici, radianti, gassosi ecc
 - Esposizione a 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 anche non permanenti
 - Esposizioni ad immissione in atmosfera atte a determinare lesioni o comunque pregiudizi alla salute
 - Esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura ect
 - Esposizione a rischi di usura psico fisica particolarmente intensa
 - Esposizioni a rischi di lesione, traumi, malattie ecc connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
2. In caso di assenza o di mancata esposizione al rischio l'indennità verrà proporzionata ai giorni di effettiva presenza;
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all' articolo 18 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale,

Art. 13
Indennità di disagio
Art. 45 D.lgs n. 165/2001

1. Le indennità del presente articolo intendono compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C, derivanti da:

- a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, esempio orario frazionato, orario plurisettimanale ecc.)
- b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
- d) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
- e) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;

2. le situazioni di disagio sono scandite dal responsabile del servizio secondo la seguente graduazione:

- a. sensibile € 20,00 mensili;
- b. intenso € 25,00 mensili;
- c. notevole € 30,00 mensili;

3. il disagio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità.

Al personale che volge attività disagiata spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate. l'erogazione può avvenire anche con cadenza mensile.

Art. 14
Indennità di maneggio valori
Art. 45 D.lgs n. 165/2001

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 annui non inferiori ad €. 5.000,00 e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).

2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (servizio economato).

L'Indennità giornaliera viene erogata annualmente all'inizio dell'anno successivo a quello di riferimento, limitatamente ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.

3. L'importo dell'indennità è determinato in € 1,55 giornaliero.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 18 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.

Art. 15
Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del CCNL 14 9 2000.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; ogni singola volta è data da tutto il tempo giornaliero intercorrente tra la prestazione lavorativa precedente e quella successiva che non è classificato quale orario di lavoro e in ogni caso non inferiore a 4 ore.
3. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Art. 16
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Ai sensi dell'art.15 comma 1 lettera d) e k) del CCNL 01.04.1999 " le somme derivanti dall'attuazione dell'art.43 della Legge 449/1997, si riferiscono a:

- a. proventi da sponsorizzazione;
 - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o comunque, per prestazioni verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
3. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera K) CCNL01.04.99 " le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale" si riferiscono a:
- a. incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.lgs 163/2006)
 - b. incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 5 D.lgs 163/2006)
 - c. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933) per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.99 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti.
 - d. recupero evasione ICI (art.59 comma 1, lettera p. del D. Lgs. 446 1997),
 - e. 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 D.L. 269/2003;
4. le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti dell'Ente.
 5. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 17
Disciplina del lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. Tali prestazioni sono ammesse per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ed in relazione ad eventi particolari ed imprevedibili. Pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Servizio cui appartiene il dipendente, rimanendo esclusa ogni forma

generalizzata di autorizzazione. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso.

3. Nei casi in cui si autorizzano dipendenti ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario in assenza di relativa copertura finanziaria, il Responsabile del servizio che ha disposto l'autorizzazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente.

TITOLO VI DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Art. 18 Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto;

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001 dall'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009, dall'art. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

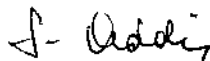
Dichiarazione Congiunta N.1

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D.Lgs n. 165/2001, alle disposizioni del Capo I, Titolo II del Libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente
Componente
Componente
Componente

Segretario Comunale Dott.



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Per la R.S.U.

I Rappresentanti delle OO.SS. Territoriali di comparto:

CISL

CGIL

