

## **Titolo I° Disposizioni generali**

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

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. 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, in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3bis, e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- D. Lgs. 150/2009, in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D. Lgs. 141/2011, 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'art. 6;
- D. L. 78/2010 convertito in Legge 122//2010, in particolare art. 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con delibera di G. C. n. 232 del 22/11/2011;
- Sistema di valutazione del personale, approvato con delibera di G. C. n. 68 del 07/05/2013;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

2. Le parti si danno reciproco 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 prestazione 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. 165/2001).

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

1. Il presente contratto costituisce adeguamento all'art. 65 comma 1 del D.L.vo 150/2009.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Sant'Antonio Abate e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
3. Al personale assunto a tempo determinato si applicano gli istituti contrattuali disciplinati della parte economica del presente contratto solo a seguito di appostamento delle dovute risorse nel bilancio dell'Ente.
4. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dalla parte normativa del presente contratto.
6. Il presente CCDI ha validità triennale e conserva la propria efficacia fino alla stipula del CCDI successivo, fermo restando :
  - le modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;

- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

### **Art. 3**

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
  - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
  - c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

### **Art. 4**

#### **Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 2 dell'art. 2, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Art. 5**

#### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Dato atto che:
  - le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
  - a) Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.” ;
  - b) le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## **TITOLO II°**

### **Il sistema delle relazioni sindacali**

#### **Art. 6**

#### **Relazioni Sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.  
Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura delle amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.  
Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.
4. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art.4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative (eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti), non sia stata raggiunta alcuna intesa.
5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

#### **Art. 7**

#### **Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.
4. Ai sensi dell'art.40, comma 3.ter del D.lgs. 165/2001, l' Amministrazione, al fine di assicurare le continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga

l'accordo per la stipulazione del contratto collettivo decentrato integrativo, può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicarono le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis del D.lgs. 165/2001.

## **Art. 8**

### **Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione.**

1. Sono oggetto di trattazione della presente fase di contrattazione le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti, con particolare riferimento a:

- a. i criteri di ripartizione delle risorse indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL del 1.4.1999 e nel rispetto delle disciplina dello stesso articolo 17;
  - b. i criteri generali del sistema di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività collettiva e di miglioramento della qualità del servizio;
  - c. i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
  - d. i criteri generali di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999;
  - e. le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17, comma 2 lett. e), f), g) del CCNL dell'1.4.1999;
  - f. i criteri e le forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art 15, comma 1, lett. K) del CCNL dell'1.4.1999;
  - g. le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti la prevenzione e alla sicurezza degli ambienti di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - h. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione ed aggiornamento del personale;
  - i. le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
  - j. le pari opportunità;
  - k. le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario;
  - l. le modalità di gestione delle eccedenze di personale;
  - m. i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
  - n. il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria;
2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione, con particolare riferimento a:
- a. svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
  - b. valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
  - c. conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
  - d. metodologia permanente di valutazione;
  - e. individuazione di nuovi profili di cui all'articolo 3 co.6 del *Nuovo Ordinamento Professionale*;
  - g. attuazione delle norme relative agli aggiornamenti e modificazioni di cui al successivo articolo 13;
  - h. articolazione dell'orario di servizio;
  - i. calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;

- j. criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
  - k. andamento dei processi occupazionali con indicazione della spesa complessiva del personale comprensiva dei costi del personale delle società partecipate;
    - l. criteri generali per la mobilità interna.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente punto “2”, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

<b>Art. 9</b> <b>Modalità di concertazione</b>
---

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell’art. 6, comma 1 del CCNL 22/1/2004, ricevuta l’informazione nelle forme previste dall’art. 10 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell’informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l’ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
3. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l’attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l’Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell’assenso.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell’esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall’organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

<b>Art. 10</b> <b>Informazione</b>
---------------------------------------

1. L’Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all’art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l’organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L’informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
  - a. linee di organizzazione dei servizi;
  - b. innovazione tecnologica degli stessi;

- c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

**Art. 11**  
**Consultazione**

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e s.m.i., in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto, nonché secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D. Lgs 428/90.

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

**Art. 12**  
**Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dall'organizzazione sindacale promotrice dell'assemblea attraverso la compilazione di apposito foglio di presenza e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del servizio di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

**Art. 13**  
**Diritto di affissione**

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

**TITOLO IV°**  
**Forme di partecipazione**

**Art. 14**  
**Pari opportunità**

1. Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da contrattare:
  - a) flessibilità degli orari di lavoro per i lavoratori con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del lavoro a tempo parziale;
  - b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

**Art 15**  
**Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

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



**TITOLO V°**  
**Disposizioni diverse**

**Art. 16**  
**Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali .
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'Accordo Europeo del 08/10/2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 26/03/2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza di altri paesi.

**Art. 17**  
**Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente destina annualmente congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e della disponibilità di bilancio, da ripartire tra i settori (Amministrativo, Tecnico, Finanziario e Polizia Municipale) secondo il piano annuale della formazione di cui al comma 6, tenendo conto del



numero di dipendenti del settore, delle risorse destinate e delle ripartizioni effettuate in sede di conferenza dei Dirigenti, sarà inviata informativa sindacale alle OO.SS. e le RSU.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
  - corsi di formazione professionale per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
  - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
  - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
  - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
  - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
  - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
  - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
  - favorire la formazione del personale a diretto contatto con l'utenza e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico.
  - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
  - favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
  - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D. Lgs 81/2006 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
  - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
  - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.  
Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

#### **Art. 18**

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

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

#### **Art 19**

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

1. L'amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione al disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area delle vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D. Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità, promuovendo al contempo la costituzione degli organismi formati dai rappresentanti dei dipendenti in applicazione dell'art.55 del CCNL del 14.9.2000, anche costituiti in collaborazione tra più enti, a cui affidare anche la gestione di dette risorse. La mancata costituzione degli organismi di cui all'art. 55 del CCNL del 14.9.2001 non può costituire per l'amministrazione giustificazione al rinvio dell'introduzione della previdenza integrativa per il personale appartenente alla polizia locale.
2. È facoltà del dipendente destinare la quota delle risorse a lui spettanti al fondo PERSEO.

#### **Art. 20**

#### **Disciplina del lavoro straordinario**

1. La disciplina di tale istituto contrattuale non rientra tra quelli previsti dall'ex art. 17 del CCNL 01/04/1999 oggetto di contrattazione decentrata ma bensì di incontri periodici tra le parti al fine di verificare l'andamento.
2. Le parti, pertanto, s'incontreranno, almeno una volta l'anno e comunque entro il 30 giugno, per verificare, secondo la ripartizione iniziale lo stato delle risorse finanziate nonché le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare eventuali soluzioni alle criticità riscontrate. Le parti potranno, se ravvisata la necessità, spostare le risorse economiche destinate all'effettuazione del lavoro straordinario da un settore all'altro.
3. Le parti prendono atto che nel fondo destinato alla corresponsione di prestazione per lavoro straordinario non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in

occasione di consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri Enti (ISTAT ecc..).

4. Sono escluse altresì dal fondo anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D. Lgs. 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009).
5. Lo svolgimento di lavoro straordinario deve essere preceduto da formale disposizione di servizio del Dirigente il quale deve analiticamente motivarne la necessità con assunzione diretta ed esclusiva di responsabilità e deve essere rilevabile dal sistema elettronico di verifica delle presenze. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento.
6. Il fondo predetto è affidato al Segretario Generale che ne disporrà il riparto tra i settori in apposita conferenza dei Dirigenti, sottolineando che il ricorso a tale prestazione è rivolto a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non utilizzabile come fattore ordinario di programmazione del tempo/lavoro.
7. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore" di cui al successivo articolo.

#### **Art. 21 BANCA DELLE ORE**

È istituita la Banca delle ore di cui all'art.38 bis del CCNL 14.09.2000 attraverso la costituzione di un conto individuale per ciascun dipendente nel quale confluiscono, su richiesta dello stesso, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate ed effettuate entro il tetto massimo di ore \_\_\_\_\_, da utilizzarsi nell'anno successivo a quello di maturazione.

In considerazione di quanto stabilito nel comma 1, la banca delle ore relativa a tutti i dipendenti di ogni Settore non può essere superiore alla quota di straordinario assegnata al Settore stesso.

Nella busta paga del dipendente viene evidenziato mensilmente il numero di ore accantonate.

Le ore accantonate possono essere richieste in retribuzione oppure possono essere utilizzate come permessi o riposi compensativi fruibili per attività formative o necessità personali, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il Responsabile di Servizio ed il dipendente.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Le ore accantonate devono essere richieste in pagamento entro il 31 ottobre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate non costituiscono economie di bilancio fino a quando il dipendente non abbia rinunciato a richiederle in retribuzione.

### **TITOLO VI° Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate**

**Art. 22**  
**Fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22/01/2004**

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dal Comune di Sant'Antonio Abate con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004.
2. La costituzione del fondo per la parte stabile viene adottata annualmente con determinazione del Dirigente competente in materia del personale; per la parte relativa alle risorse variabili dalla Giunta Comunale con apposita delibera.
3. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetitività (ad esempio l'indennità di comparto).
4. Il fondo è costituito come dall'allegata tabella "A".

**Art. 23**  
**Criteri di destinazione delle risorse decentrate - Principi generali**

Nel presente capo sono disciplinati i criteri, i presupposti e le modalità per l'attribuzione e l'erogazione di indennità connesse a peculiari condizioni di lavoro.

Le indennità di cui al presente capo sono riconosciute, in presenza delle condizioni di lavoro definite dal presente contratto, solo se le prestazioni sono effettivamente rese. Le indennità non competono in caso di assenza e sono riproporzionate in caso di prestazione lavorativa part-time.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto alle indennità, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile P.O. al quale il dipendente stesso è assegnato.

L'indennità è sempre collegata alle peculiari ed effettive modalità di esecuzione della prestazione sotto il profilo del rischio, del disagio e del grado di responsabilità.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'attribuzione di due o più indennità.

L'esistenza e il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione di una delle indennità di cui al presente capo è accertato, dal Dirigente/Responsabile P.O. al quale è assegnato il dipendente, con cadenza annuale, che ne dà comunicazione all'ufficio personale, entro il 30 gennaio di ciascun anno, fatte salve, in caso di modifica delle condizioni, le eventuali ulteriori comunicazioni. L'ufficio personale provvede alla liquidazione delle indennità di cui al presente capo, nel rispetto dei termini indicati, per ciascuna indennità, nei successivi articoli.

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un anno solare.

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

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

- b) compensi per produttività individuale (incentivi) - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziati ed effettivamente premianti, collegamento con il livello di performance organizzativa dell'Ente oltre che con il miglioramento della performance individuale (attività e prestazioni fornite). Una quota delle risorse decentrate potrà essere destinata al finanziamento di uno o più progetti finalizzati volti all'incremento della qualità dei servizi, ovvero all'introduzione di innovazioni organizzative che ne migliorino l'efficienza o l'efficacia. L'erogazione degli incentivi al personale coinvolto sarà effettuata comunque a conclusione del relativo progetto e soltanto in proporzione al raggiungimento degli obiettivi prefissati.
- c) Compensi per indennità di posizione e risultato delle P.O. - tale voce è determinata in funzione degli obiettivi dell'Amministrazione ed in esecuzione allo specifico regolamento, mediante uno specifico stanziamento di bilancio se in incremento delle risorse già stanziate del fondo.
- d) Progressioni economiche del personale dipendente all'interno delle categorie (c. d. progressioni orizzontali) sulla base di quanto stabilito dai CCNI, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009.
- e) Indennità di comparto - al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di inquadramento del personale dipendente.

#### **Art. 24**

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

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
4. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14/10/2001, che non è classificabile quale indennità).
5. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:
  - esposizione a situazioni lavorative connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, escluso il turno, (orario frazionato ed orario plurisettimanale);

- esposizione a situazioni lavorative connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse.
- esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza;
- esposizione a situazioni di disagio connesse alle modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata;
- esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano per tipologia e natura oggettivi elementi di particolare onerosità, per ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione;
- esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente;
- esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche indilazionabili;
- esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali di particolare intensità, complessità o criticità.

6. La prestazione lavorativa in condizione di disagio non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della relativa prestazione lavorativa e può essere riconosciuta solo nei confronti del personale che ha effettivamente svolto tali prestazioni e quindi in relazione alla effettiva prestazione di servizio.

7. Tenuto conto che l'importo dell'indennizzo deve essere determinato secondo criteri di adeguatezza e proporzionalità rispetto ai valori già riconosciuti per condizioni analoghe (es. turno quale fattispecie di disagio espressamente tipizzata dal CCNL), le parti concordano che il valore mensile lordo è pari ad € **28,00**

8. Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto organizzativo del Dirigente del Settore che individua i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione a situazioni di disagio.

9. L'erogazione del suddetto compenso è effettuata nel mese successivo a quello del loro svolgimento e deve essere escluso in caso di assenza dal servizio e dovrà essere riproporzionato nel caso di prestazione ad orario ridotto.

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 35 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, tenuto conto degli indirizzi dettati dall'art. 27 del D. Lgs. 27/10/2009 n. 150.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di disagio avverrà annualmente con atto del Dirigente al quale il personale è assegnato, previa verifica delle relative risorse economiche nel fondo per le risorse decentrate. L'atto verrà trasmesso all'ufficio personale per l'attribuzione dell'indennità.

### **Art. 25**

#### **Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno.**

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla dichiarazione congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

- le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'Ente;
- i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

- possono essere previsti turni notturni non superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
  - al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
  - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
2. Le parti, in relazione all'organizzazione ed alle necessità dell'Ente, individuano nelle strutture sotto elencate interessate da articolazione dell'orario di servizi in turni:
- Polizia Municipale.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 35 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, tenuto conto degli indirizzi dettati dall'art. 27 del D. Lgs. 27/10/2009 n. 150.

#### **Art. 26**

#### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio**

1. L'indennità di rischio determinata dall'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 e dall'art. 41 del CCNL 22.01.2004 in € **30,00** mensili, è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D. P. R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio.
2. Le prestazioni di lavoro che presentano fattori di rischio sono:
- a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con scuolabus, automezzo per il trasporto di cose comportanti anche operazioni di carico e scarico.
  - b) Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta con catrame, bitumi, oli minerali e loro derivati, nonché lavori di manutenzione stradale e di installazione e manutenzione della segnaletica in presenza di traffico.
  - c) Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dalla raccolta e smaltimento di rifiuti solidi urbani, anche attraverso lo spazzamento delle strade e di rimozione e tumulazione di salme.
  - d) Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti da interventi in canali, pozzi e simili.
  - e) Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dall'utilizzo di mezzi meccanici nelle attività di pulizia e cura del verde pubblico o del patrimonio boschivo, nonché dall'utilizzo di antiparassitari.
3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto alla indennità di rischio, avverrà con atto del Dirigente/Responsabile P.O. al quale il dipendente stesso è assegnato. L'atto è trasmesso all'ufficio personale per l'attribuzione dell'indennità.



4. Il pagamento dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 35 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, tenuto conto degli indirizzi dettati dall'art. 27 del D. Lgs. 27/10/2009 n. 150.

#### **Art. 27**

#### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità**

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
  - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
  - b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
  - c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
  - d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
  - e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  - f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
  - g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
4. Le aree di pronto intervento sono individuate dal Comune e sono:
  - a) Stato civile e custodia casa comunale;
  - b) Servizio LL. PP. e manutenzione;
  - c) Polizia Municipale
  - d) Cimiteriali
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 35 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, tenuto conto degli indirizzi dettati dall'art. 27 del D. Lgs. 27/10/2009 n. 150.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono assegnate ai seguenti servizi/area, individuati dall'Ente con atto formale:

<b>Area d'attività</b>	<b>N. dipendenti</b>	<b>somma prevista</b>
		€
		€

	€
<b>TOTALE</b>	€

### **Art. 28**

#### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori**

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e risponda di tale maneggio. Si considerano sia le operazioni su contante che quelle su altri titoli equivalenti come ad esempio i buoni pasto e/o carburante. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa; pertanto non si computano tutte le giornate di assenza, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano il maneggio di valori.
2. Il pagamento dell'indennità di maneggio valori è disposta dall'ufficio personale, annualmente, a consuntivo entro il mese di aprile, previa acquisizione di attestazione del Dirigente/ Responsabile P. O. al quale il dipendente è assegnato in ordine all'importo medio mensile dei valori trattati, desumibile dal rendiconto reso entro il termine previsto dalla vigente normativa.
3. Le categorie lavorative ed i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:
  - Economo e/o addetto al servizio economato;
  - Altri dipendenti nominati formalmente agenti contabili.
4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ed un massimo di € 1,55.
5. Al personale individuato compete una indennità giornaliera graduata in relazione all'importo medio mensile dei valori maneggiati, secondo la seguente tabella:

<b>Importo minimo</b>	<b>Importo massimo</b>	<b>Misura compenso</b>
€ 51,65	€ 516,46	€ 0,52 per giorno lavorativo
€ 516,47	€ 1.291,15	€ 0,78 per giorno lavorativo
€ 1.291,16	€ 3.098,75	€ 1,04 per giorno lavorativo
Oltre € 3.098,75		€ 1,55 per giorno lavorativo

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 35 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, tenuto conto degli indirizzi dettati dall'art. 27 del D. Lgs. 27/10/2009 n. 150.

### **Art. 29**

#### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno-festivo**

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza da turnazione:

- in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- in orario notturno/festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile.

3. L'indennità per la prestazione lavorativa in giorno festivo infrasettimanale è retribuita ai sensi dell'art. 24 comma 2 del CCNL 19/09/2000 mediante la corresponsione del compenso equivalente al lavoro straordinario festivo per ogni ora prestata, senza alcun recupero compensativo. A richiesta del dipendente può essere concesso un equivalente riposo compensativo che dovrà possibilmente avvenire in un giorno in cui la prestazione lavorativa sia stata pari a quella effettuata.

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 35 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, tenuto conto degli indirizzi dettati dall'art. 27 del D. Lgs. 27/10/2009 n. 150.

#### **Art. 30**

##### **Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. In riferimento a quanto previsto dall'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) al personale appartenente alle categorie B, C e D, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possono essere attribuite specifiche responsabilità ed erogati gli emolumenti ai sensi dello specifico regolamento vigente nell'Ente.

#### **Art.31**

##### **Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità**

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di **€ 300,00** annuali.

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

<b>Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni</b>	<b>N.</b>	<b>Indennità</b>
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe		<b>€ 300,00</b>
b) Ufficiale elettorale		<b>€ 300,00</b>
c) Responsabile di tributi		<b>€ 300,00</b>
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico		€.
e) Formatore professionale		€
f) Responsabile di archivi informatici		€

g) Ufficiale giudiziario (Messi Notificatori)	€. <b>300,00</b>
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€. <b>300,00</b>

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui benefici dell'indennità di cui all'articolo 30 essa assorbe quella prevista dal presente articolo.
4. 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.

### **Art. 32**

#### **Retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa**

1. Per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa le parti fanno rinvio allo specifico regolamento vigente nell'Ente.

### **Art. 33**

#### **Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria.**

Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale.

1. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
  - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
    - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
    - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
    - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
  - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
  - c) con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
  - d) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 e dei criteri di valutazione di cui al "regolamento permanente".
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nei seguenti modi:
  - a) per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

b) per i passaggi alla 2<sup>a</sup> posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

c) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

3. Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche 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 valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi di cui al successivo articolo, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.

4. Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza), delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

5. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto;
- b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali;
- c) per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del biennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, dovuta a maternità, infortuni sul lavoro, malattia per causa di servizio, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- d) le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione, per l'anno 2015, ad un numero di dipendenti pari al **73,34 %** di quelli aventi i requisiti per partecipare alla selezione, riservando il 54,54% agli appartenenti alla categoria C ed il 45,45% agli appartenenti alla categoria D, a partire dalle posizioni economiche più basse, con esclusione, per l'anno 2015, delle categorie C3 e D2;
- e) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

f) le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in corso. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

La procedura di selezione comporta:

- Approvazione ed emanazione del bando di selezione da parte del Dirigente del Settore competente in materia di personale, contenente le modalità ed i criteri di selezione così come definiti dall'art. 5, comma 2, del CCNL 31/03/1999 e dal presente contratto decentrato.
- Presentazione delle domande nei 30 giorni successivi alla data di pubblicazione del bando all'albo pretorio on-line del Comune.
- Compilazione da parte dei Dirigenti delle schede di valutazione, secondo lo schema riportato nell'allegato B al presente CCDI riferite ai dipendenti assegnati alle rispettive strutture.
- Nella colonna "Arricchimento professionale" di tali schede dovrà essere indicato il punteggio assegnato per i corsi di formazione e di aggiornamento professionale, di durata non inferiore a 18 ore, frequentati e conclusi dal dipendente nel biennio precedente alla data dalla quale decorrerà l'attribuzione della progressione economica orizzontale.
- La partecipazione ai suddetti corsi dovrà essere debitamente documentata con attestati riportanti la durata e l'eventuale superamento, laddove previsto, dell'esame finale e darà luogo all'attribuzione dei seguenti punteggi aggiuntivi, fino ad un massimo di 2,5 punti:
  - A) Per ogni corso attestante la sola frequenza - punti 1;
  - B) Per ogni corso attestante la frequenza e il superamento dell'esame finale - punti 1,5;
- Sono in ogni caso escluse dalle graduatorie di merito, ai fini della P:E:O: i dipendenti che non abbiano conseguito il punteggio minimo di 80/100.
- I soggetti valutati potranno chiedere nei 5 giorni successivi alla data di notifica della scheda di valutazione un riesame motivato del risultato di valutazione.
- Trasmissione di tutte le schede di valutazione al Dirigente del Settore competente in materia di personale che, con propri provvedimenti, procederà all'approvazione della graduatoria definitiva, che sarà resa pubblica mediante affissione all'albo pretorio on-line del Comune e all'attribuzione della progressione economica orizzontale a favore degli aventi diritto.

6. Gli effetti economici della progressione decorreranno dal 1° gennaio dell'anno preso a riferimento per la compilazione delle schede di valutazione. In caso di parità di punteggio qualora le risorse finanziarie disponibili non consentissero di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a professione esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio del profilo professionale di appartenenza fino a concorrenza del limite economico stabilito.

7. Sono ammessi alla selezione i dipendenti di questo Comune con rapporto di lavoro a tempo indeterminato anche se in servizio o comandati presso altri enti pubblici.

8. Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che nel biennio precedente l'anno al quale si riferisce la procedura di attribuzione della progressione orizzontale siano stati sanzionati con provvedimenti disciplinari a partire dalla censura.

9. In sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.

<p><b>Art. 34</b> <b><u>Progressioni di carriera</u></b></p>
--

1. Il sistema di progressione verticale ha come propri obiettivi la valorizzazione delle risorse umane ed il riconoscimento delle capacità professionali interne.
2. Si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale o del medesimo profilo in cui cambiano, però, le responsabilità, le relazioni, la complessità ed il contenuto delle prestazioni.
3. Ai sensi del combinato disposto del nuovo art. 52 del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 24 del D. Lgs. 150/2009, le progressioni di carriera avvengono mediante concorso pubblico. L'Amministrazione copre i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorso pubblico, con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno in possesso dei requisiti per l'accesso dall'esterno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionalità sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze dell'Amministrazione.

**Art. 35**

**Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale**

1. Le risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo IV.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dei criteri delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
  - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
  - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,20
Accesso B3	1,25
C	1,40
D	1,60
Accesso D3	1,70

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c) le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;



d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

4. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.

5. Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere :

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

6. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

7. Alla performance organizzativa è destinato il 50% delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

a) il 10% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa complessiva dell'ente, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;

b) il 40% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa del settore di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;

8. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è effettuata dall'apposito Nucleo in contraddittorio con il responsabile di posizione organizzativa.

9. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b). Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

10. Entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il parametro di categoria indicato nel precedente prospetto.

11. Il restante 50% delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (performance individuale):

- a) tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente;
- b) le schede devono essere compilate e discusse con il dipendente interessato almeno due volte l'anno, la prima concernente una valutazione intermedia da effettuare entro il mese di settembre dell'anno di valutazione, la seconda a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
- c) a seguito di quest'ultima valutazione il dipendente può chiedere un ulteriore incontro di conciliazione avanti al Segretario Comunale con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;
- d) l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (performance individuale) avviene entro il mese di marzo dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

<b>A - valutazione compresa tra</b>	<b>B – Risorse performance individuale</b>
80% e 100% attribuibile	100%
60% e 79,9% attribuibile	80%
40% e 59,9% attribuibile	55%
20% e 39,9% attribuibile	30%
Fino a 19,9% attribuibile	10%

e) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla performance individuale per la somma di tutte percentuali di risorse destinate a tale scopo di ogni dipendente del settore, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente.

e) Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula B,

$$(R/S) * B = r$$

Dove:

R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;

S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente del settore;

B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;

r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;

f) prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si

procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;

g) le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

12. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

### **Art. 36**

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

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

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

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

4. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004.

5. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina dei vigenti regolamenti o disciplinari concernenti gli incentivi di cui al presente articolo.

6. Le parti danno atto che qualsiasi modifica dei criteri, valori e procedure dei vigenti regolamenti di cui sopra, dovranno essere sottoposti alla contrattazione integrativa precedentemente alla loro approvazione da parte dell'Amministrazione.

### **Art. 37**

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

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate, sempre che siano stati rispettati i termini per l'effettuazione delle notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in unica soluzione annua, sulle somme che effettivamente sono state rimborsate dall'Amministrazione finanziaria, detratte le eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.

#### **Art. 38**

#### **Sponsorizzazioni, convenzioni e contributi all'utenza**

1. Ai sensi dell'art. 43 della legge n. 499/97 le parti convengono:
  - gli introiti derivanti da contratti di sponsorizzazioni ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza scopo 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 introiti/risparmi sono attribuiti al personale direttamente coinvolto nei termini previsti dall'apposito regolamento, tenuto conto che una quota parte degli introiti/risparmi di spesa dovrà essere destinata ad incrementare gli stanziamenti diretti alla retribuzione di risultato delle P:O: ed alla incentivazione del personale assegnato al centro di responsabilità che ha operato il risparmio, mentre di converso una quota dovrà costituire economia di bilancio.
  - quota parte, definita in sede di convenzione, dei ricavi derivanti dalla stipulazione di convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a favorire a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari è diretta al finanziamento della retribuzione di risultato delle P.O. ed alla incentivazione del restante personale interessato, mentre la restante quota parte dovrà costituire economia di bilancio.
2. E' possibile attivare convenzioni per la gestione di servizi associati o parte di essi con altri enti prevedendo, in accordo con gli stessi, sistemi incentivanti il personale che partecipa ai progetti in convenzione. In tal caso la delegazione trattante del Comune capofila potrà siglare accordi relativi a detti progetti che potranno essere recepiti dall'Amministrazione e dalla delegazione trattante dell'ente nel rispetto della normativa di legge e contrattuale.

#### **Art. 39**

#### **Servizi a domanda individuale**

Il personale di Polizia Municipale, nel rispetto della Legge, viene autorizzato con atto regolamentare e organizzativo di GM (CdS 11/2013) ai sensi dell'art. 30 del vigente regolamento del corpo di PM a svolgere il proprio servizio in particolari occasioni, oltre il proprio turno di lavoro, con il riconoscimento economico previsto dal CCNL a carico del richiedente, nel caso di svolgimento di servizio a domanda individuale, richiesto da Enti, associazioni, aziende e cittadini.

#### **Art. 40**

#### **Razionalizzazione e/o riorganizzazione per l'attivazione di nuovi servizi**

Le risorse variabili di cui all'art.15, comma 2 (1,2% m.s. 1997) del CCNL 1/4/1999 come confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004 possono essere rese disponibili di anno in anno solo a seguito del preventivo accertamento da parte del Collegio dei Revisori o del Nucleo di Valutazione delle effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero destinate al raggiungimento di obiettivi di produttività e di qualità.

1. L'incremento di cui al comma 1 non può giammai consolidarsi nel tempo ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

2. Ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999 per la destinazione o la conferma nel corso degli anni delle risorse aggiuntive 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 le parti danno atto che le suddette risorse dovranno essere destinate per corrispondere effettivamente:

- alla incentivazione della performance individuale del personale direttamente interessato dall'ampliamento e/o riorganizzazione dei servizi;
- a nuovi servizi o alla conferma dell'esistenza di precedenti servizi purché possa sempre essere dimostrata l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività. Difatti solo la diversità degli obiettivi rispetto all'anno precedente può legittimare l'erogazione degli incentivi di performance collegati agli obiettivi di miglioramento dei servizi;
- a processi di miglioramento/ampliamento dei servizi non generici ma oggettivamente riscontrabili;
- al fatto che l'importo stanziato in bilancio sia ragionevole perché rapportato alla entità degli incrementi qualitativi e quantitativi dei servizi previsti;

3. Ai fini di quanto previsti dal precedente punto 3. l'amministrazione dovrà:

- provvedere a che venga accertato e verificato il grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di valutazione sulla base del rispetto di standard e/o indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza.

#### **Art. 41**

#### **Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa" (art. 16, commi 4-6, D. L. 06/07/2011 n. 98, conv. L. 111/2011)**

- Per la dovuta informazione ex art. 16, comma 6, del D.L. n. 98/2011, l'amministrazione comunale trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione.
- Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa (massimo 50% delle economie aggiuntive totali realizzate, ex art. 16, comma 5, D.L. n. 98/11), le parti concordano che la stessa,

depurata delle quote per contributi previdenziali e 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 lavoro) e per il 50% a incrementare i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, tramite integrazione del budget di tutti i Settori di cui all'art. 41 (premi per fasce).

- La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare, a titolo indicativo, i seguenti criteri:
  - d. partecipano alla distribuzione i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività;
  - e. la ripartizione tra il personale è operata dal Dirigente secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività; c) qualità dell'apporto personale.
- Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal competente organo di controllo interno.
- L'attribuzione ai dipendenti dei premi avviene a consuntivo contestualmente al pagamento dei premi di cui all'art. 41.
- Il premio per la partecipazione a piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.

#### **Art. 42**

#### **Correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato (P.O., A.P.) e produttività**

1. Al fine di ottenere una redistribuzione in senso equitativo delle somme destinate a premiare la produttività dei dipendenti, viene posto in essere un sistema di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici che opererà sia per gli incaricati di posizione organizzativa e di altra professionalità sia per gli altri dipendenti.

2. Il bilanciamento avverrà tra l'incentivo specifico liquidato e pagato nell'anno x e la produttività o il risultato pagato l'anno seguente ad x ma riferito all'anno x. Nell'applicazione del meccanismo di bilanciamento agli incentivi per la progettazione e avvocatura, l'incentivo sarà considerato al netto degli oneri riflessi.

3. Tale meccanismo si attua secondo le seguenti modalità:

- applicazione alla produttività o alla retribuzione di risultato spettante di una detrazione progressiva per scaglioni pari a:

a) 25% per incentivi da € 1.000,00 fino a € 2.000,00;

b) 50% per incentivi da € 2.000,01 fino a € 4.000,00;

c) 70% per incentivi da € 4.000,01 in poi.

4. In relazione alle P.O. e A.P., la retribuzione di risultato non potrà, comunque, risultare inferiore al 10%.

**TITOLO VII°  
Disposizioni finali**

**Art. 43  
Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 5, comma 1.

ii

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

---

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**Per la R.S.U.**

---

---

**I rappresentanti delle 00.SS. territoriali di comparto:**

---

---

---



