



## COMUNE DI PAZZANO

89040 Provincia di Reggio Calabria

Tel 0964731090 fax 0964731557

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO VALIDO PER IL TRIENNIO 2016/2018 – RIPARTO FONDO INCENTIVANTE ANNO 2016

In data 16/12/2016 alle ore 11.30 presso la residenza Municipale del Comune di Pazzano (RC) ha avuto luogo l'incontro tra:

#### LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

D.ssa **Diana Maria Rosa** - Presidente (Segretario Generale)

#### DELEGAZIONE SINDACALE

**Sig. Salvatore Passero** R.S.U.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo valido per il triennio 2016/2018 e il riparto fondo incentivante la produttività.

Si da atto che la piattaforma è stata approvata dalla Giunta Comunale con atto numero 55 del 30/11/2016 previa acquisizione parere favorevole del revisore dei conti.

#### ART. 1

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale dipendente con esclusione del personale Responsabile di Servizio titolare di P.O.;
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. è riportato nel testo del presente contratto come Dlgs 165/2001;

#### ART. 2

1. Il presente CCDI ha valenza normativa per il triennio 2016/2018;
2. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipula del nuovo contratto;
3. La parte normativa può essere modificata in sede di delegazione trattante e la modifica assume la stessa valenza temporale della parte modificata;
4. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal 01/01/2016, salvo diversa prescrizione del presente contratto o di quello nazionale.

Letto firmato e sottoscritto

f.to D.ssa Diana Maria Rosa (*Parte pubblica*)

f.to Salvatore Passero (*RSU*)

(originale firmato e custodito agli atti di questo ufficio, firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 Dlgs n. 39 del 12/02/1993)



**COMUNE DI PAZZANO**  
( Provincia di Reggio Calabria )  
[www.comune.pazzano.rc.it](http://www.comune.pazzano.rc.it)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**TRA**

**AMMINISTRAZIONE COMUNALE**

**E**

**RAPPRESENTANTI SINDACALI**

(anni 2016-2017-2018)

INDICE

Art.	Oggetto
<b>CAPO I</b>	
<b>CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO</b>	
1	Campo di applicazione e durata
2	Vigenza e ambiti del contratto
<i>CAPO II</i>	
<i>CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'</i>	
3	Criteri generali per l'incentivazione del personale
4	Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG)
5	Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione
<i>CAPO III</i>	
<i>ALTRE INDENNITA'</i>	
6	Indennità di rischio
7	Indennità di maneggio valori
8	Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C – art 17, comma 2 lett f)
9	Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti
10	Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B
11	Indennità di reperibilità
12	Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'articolo 92 del DLgs n. 163/2006
13	Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici
<i>CAPO IV</i>	
<b>PROGRESSIONI ORIZZONTALI</b>	
14	Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali
<i>CAPO V</i>	
<b>ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b>	
15	Norma di principio
16	La Banca delle Ore
17	Pari opportunità
18	Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario
19	Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%
<i>CAPO VI</i>	
<b>ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA</b>	
20	Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori
21	Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale
22	Servizi minimi essenziali
<i>CAPO VII</i>	
<b>CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI</b>	
23	Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario
24	Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo
25	Norme finali

## **CAPO I**

### **CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO**

#### **Art. 1**

##### **Campo di applicazione e durata**

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.
3. Il presente contratto ha validità triennale, per come previsto dal D.Lgs n. 150/2009 e comunque fino alla sottoscrizione del nuovo contratto, fermi restando i vincoli dettati dal legislatore e dai contratti nazionali.

#### **Art. 2**

##### **Vigenza e ambiti del contratto**

1. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
2. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo; in particolare per il recepimento dei principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009 ed a seguito della emanazione dei decreti attuativi di cui alla legge n. 124/2015, con particolare riferimento a quello sulla riforma del lavoro pubblico e del D.Lgs.n. 165/2001.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

## **CAPO II**

### **CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'**

#### **Art. 3**

##### **Criteri generali per l'incentivazione del personale**

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
3. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
  - La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore (previsti nel PEG), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;

- Il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Dirigente (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti dal Responsabile del Settore) sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori;
- 4 Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3.

#### Art. 4

#### Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG)

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/1999 per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del DLgs n. 150/2009;
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal DLgs n. 150/2009.
3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative prevede la utilizzazione del peso potenziale ed attraverso la pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati.
4. All'inizio del periodo di valutazione i Dirigenti ovvero, in caso di assenza, i Responsabili dei Settori, assegnano, in relazione al PEG, o ad analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.
5. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Dirigente/Responsabile.
6. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella

Posizione economica	Peso posizione
A1	0,94
B1	1,00
B3	1.06
C1	1,13
D1	1,23
D3	1,41

7. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
  - ◆ **Personale con rapporto di lavoro part time:** opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
  - ◆ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).
8. La giunta, in sede di adozione del PEG, peserà il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture secondo il seguente meccanismo:
  - a) Prevalenza di obiettivi di miglioramento ordinario: incremento fino al 50% del peso potenziale;
  - b) Prevalenza di obiettivi di miglioramento qualificanti: incremento fino al 100% del peso potenziale.
9. I Dirigenti/Responsabili delle strutture, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del Settore.
10. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Dirigenti/Responsabili delle strutture, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dallo OIV o dal nucleo di valutazione.

11. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.
12. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
13. Il valore di raggiungimento degli obiettivi è espresso nelle seguenti fasce percentuali:
  - **Annullamento completo del budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è uguale o minore al 50%;**
  - **riduzione del budget di settore del 50% se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra 51 e 74%;**
  - **riduzione del budget di settore del 33% se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra il 75% e lo 85%;**
  - **riduzione del budget di settore del 15% se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra lo 86% ed il 95%;**
  - **utilizzo dell'intero budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è superiore al 95%.**
14. La valutazione è effettuata dal Dirigente, anche su proposta del titolare di posizione organizzativa, ovvero dal Responsabile negli enti che ne sono sprovvisti sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal DLgs n. 150/2009, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal dirigente ovvero dal titolare di posizione organizzativa ovvero dal responsabile negli enti sprovvisti di dirigenti in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.
15. La scheda di valutazione di cui sopra è valida anche ai fini delle progressioni economiche e dovrà essere consegnata al personale entro il mese di aprile. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali

#### **Art. 5**

#### **Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione**

1. **La pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto di innovazione è effettuata dall'ente sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione e secondo le seguenti modalità:**

<b>PESATURA DEGLI OBIETTIVI</b>	<b>PESO</b> <i>(valore espresso in punti da 1 a 20)</i>	<b>PUNTEGGIO</b> <b>ASSEGNATO</b>
Normali – obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard	Punti da 1 a 6	
Mediamente impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento a degli standard attuali in termini di prestazione che si servizi erogati	Punti da 7 a 12	
Molto impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 13 a 17	
Innovativi – obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	Punti da 18 a 20	

2. Il punteggio così assegnato viene utilizzato per la ripartizione delle risorse destinate alla incentivazione di questi progetti; a tal fine non si tiene dunque conto del numero di dipendenti partecipanti né del loro inquadramento.
3. Una volta definito il budget destinato al progetto, nel caso in cui allo stesso partecipino più dipendenti, esso viene ripartito nel seguente modo:
  - a) 60% in relazione al grado di impegno richiesto, valutazione effettuata dal dirigente/responsabile;
  - b) 40% in relazione alla categoria di inquadramento, determinata come nella tabella di cui al comma 6 dell'articolo precedente.
4. Per quanto non previsto si applicano le regole contenute nel precedente articolo 4, in particolare con riferimento al sistema di valutazione.

**CAPO III**  
**ALTRE INDENNITA'**

**Art. 6**

**Indennità di rischio**

1. La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A, B e C che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, 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 al personale dei seguenti servizi:

➤ Servizio Tecnico Manutentivo (Operai, Capi Operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile);

2. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Dirigenti/Responsabili dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio Amministrativo le presenze in servizio ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.

**Art. 7**

**Indennità di maneggio valori**

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
3. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Amministrativo su certificazione del Responsabile del Settore a cui appartiene il dipendente.
4. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:
  - Economo e/o addetto al servizio di economato;
  - Polizia Municipale – Ufficio incasso dei proventi contravvenzionali;
  - Addetto all'ufficio anagrafe-Stato civile;
5. L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:
  - Euro 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 516 fino a Euro 7.746,85 annue risultanti da accertamento;
  - Euro 1,04 al giorno per chi maneggia da Euro 7.746,85 a Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento;
  - Euro 1,55 al giorno per chi maneggia oltre Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento.

**Art. 8**

**Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C – art 17, comma 2 lett f)**

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 17 comma 2, lettere f) del CCNL del 01.04.1999, le indennità per specifiche responsabilità sono corrisposte al personale di categoria D, C e B e possono derivare dall'esercizio di compiti, individuati in sede di CCDI, ritenuti di particolare rilevanza dall'Ente. -
2. Le indennità sono determinate fino alla misura massima di €2.000,00 per la cat C e di euro 1.000,00 l'anno come da contratto nazionale.
3. L'ente corrisponde un' unica indennità per specifiche responsabilità e non può esserci cumulo economico fra le indennità di cui al presente e quelle de previste nel comma 2 lett i) dello stesso articolo.Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimate di cui al comma 1, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Alla definizione e quantificazione dell'indennità si perviene attraverso un procedimento di valutazione con cui si profila la specifica responsabilità individuale, rappresentata dall'esercizio di uno o più compiti attribuiti al lavoratore, che comportano responsabilità di particolare rilevanza, secondo i seguenti criteri:

<b>Descrizione della specifica responsabilità Cat. C E Cat B (effettivi incarichi svolti o da svolgere)</b>	<b>Compenso attribuibile</b>
<i>Responsabilità di procedimenti amministrativi implicanti: funzioni di elevata complessità e non ripetitivi ;</i>  <i>Coordinamento di servizi implicanti: coordinamento del personale e di autonomia operativa;Funzioni complesse anche ripetitive;relazioni esterne con Enti,Istituzioni e Organi.</i>	Indennità attribuibile Cat C € 2000.00 max Cat B € 1000.00 max

1. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Dirigente/Responsabile di ogni singolo Settore, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B e C. Detti provvedimenti, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra i vari Settori.
2. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
3. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate. La loro erogazione è sospesa per i periodi di assenza superiori a 40 giorni, ad esclusione delle ferie, dei congedi di maternità e/o paternità e degli altri casi previsti dalla normativa e/o dalla contrattazione nazionale.
4. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Dirigenti/Responsabili dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

## Art. 9

### Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
  - a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
  - b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
  - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.1999.
3. Il compenso, nella misura di € 300 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:
  - **qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni legislative;**
  - **responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;**
  - **compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici**
4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso entro il tetto massimo di € 500 annui lordi. La fruizione di questo compenso è incompatibile con la fruizione dei compensi di cui ai precedenti articoli 8 e 9 del presente contratto. La erogazione è sospesa per i periodi di assenza superiori a 40 giorni, ad esclusione delle ferie, dei congedi di maternità e/o paternità e degli altri casi previsti dalla normativa e/o dalla contrattazione nazionale.
5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti/Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

## Art. 10

### Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
2. L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività.



3. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate e le indennità relative sono le seguenti:

<b>Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate</b>	<b>Compenso mensile</b>
Orario di lavoro con una o più sospensione e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (personale del servizio di trasporto scolastico..)	Euro 30,00

4. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

#### **Art. 11**

##### **Indennità di reperibilità**

- In applicazione della disciplina di cui all'art. 23 del CCNL del 14.09.2000, integrato dall'art.11 del CCNL del 05.10.2001, l'indennità di reperibilità e corrisposta al personale preposto ai servizi di pronta reperibilità istituiti dall'Ente per esigenze strettamente funzionali a quei servizi pubblici essenziali da garantire anche oltre l'ordinario orario di servizio adottato dall'Ente.
- L'indennità di reperibilità è determinata nella misura massima di € 10,33 per 12 ore al giorno ed- €0,86 lordi l'ora ed è corrisposta mensilmente secondo le modalità specificate dalla norma contrattuale citata al comma 1.
- L'indennità non è dovuta nel caso il lavoratore, a causa del suo stato di sopraggiunta indisponibilità, non può prestare l'eventuale attività di pronto intervento.
- Il personale preposto ai servizi di pronta reperibilità è individuato con atto formale dell'Ente. Al dipendente è data comunicazione dell'indennità attribuibile.
- Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.
- I Servizi interessati alla indennità di reperibilità sono i seguenti: \_

Servizio	N.ro addetti	Categoria	Profilo Professionale
Stato Civile	1	C	Istruttore/Esecutore
Agenti di Polizia locale	1	B	Personale area vigilanza
Eventuali emergenze di protezione civile-pubblica sicurezza	2	B	personale ufficio tecnico manutentivo

#### **Art. 12**

##### **Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'articolo 92 del DLgs n. 163/2006**

- I compensi sono erogati sulla base di specifico regolamento adottato dal Comune in materia.

#### **Art. 13**

##### **Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici**

- Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'Ici è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione-
- Tale compenso è ripartito tra il Dirigente/responsabile, cui spetta 1/3 del totale delle risorse destinate a questo fine, ed i dipendenti dell'ufficio tributi, cui spetta il restante 2/3.
- Le risorse sono ripartite dal Dirigente/responsabile sulla base del seguente criterio:
  - 60% in relazione al grado di impegno personale che è stato richiesto, valutazione effettuata dal dirigente/responsabile;
  - 40% in relazione alla categoria di inquadramento, determinata come nella tabella di cui al comma 6 dell'articolo 5.

**CAPO IV**  
**PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

**Art. 14**

**Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali**

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore comunque al 50 %, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. 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 progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31/03/1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14/09/2000.
3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999 e delle previsioni di cui al DLgs n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
  - a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido 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.
  - 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 triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
  - d) I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al DLgs n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività;
  - e) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;
  - f) 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;
  - g) Le progressioni hanno decorrenza dal 1<sup>a</sup> gennaio. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 01/04/1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.
  - h)

**CAPO V**

**ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 15**

**Norma di principio**

1. Sulla base delle previsioni di cui al DLgs n. 165/2001 per come modificato dal DLgs n. 150/2009, la disciplina degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le linee di indirizzo per la formazione e l'aggiornamento professionale, la prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro non sono più oggetto di contrattazione, con la conseguente disapplicazione delle norme dei contratti nazionali.
2. Le disposizioni sulle materie di cui al precedente comma contenute nei contratti collettivi decentrati integrativi cessano di produrre i propri effetti a far data dalla entrata in vigore del presente contratto.
- 3.

**Art. 16**

**La Banca delle Ore**

1. E' istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

## **Art. 17**

### **Pari opportunità**

- 1 Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
- 2 La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
- 3 In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.
- 4 In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

## **Art. 18**

### **Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario**

1. La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale prendono atto che l'orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6/7/1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è ridotto a 35 ore medie settimanali.
2. I maggiori oneri derivanti dalla applicazione di questa disposizione sono fronteggiati prioritariamente tramite la riduzione del fondo per il lavoro straordinario nella misura del ..% rispetto al 1999. Tali risparmi determinano economie per il bilancio dell'ente.
3. Le parti concordano di procedere con cadenza annuale - nei servizi interessati - ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'articolo 22 del CCNL dell'1 aprile 1999. Per l'anno 2012 la verifica sarà fatta entro il mese di ottobre.
4. Le proposte per l'organizzazione delle nuove articolazioni dell'orario di lavoro sono demandate ai Dirigenti/Responsabili dei settori.
5. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione. La riduzione dell'orario di lavoro del personale utilizzato in turni e/o con orario plurisettimanale si applica fino ad espressa abrogazione.
- 6.

## **Art. 19**

### **Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%**

1. L'attuale situazione del personale a tempo indeterminato in servizio consta di un numero di dipendenti part-time ampiamente inferiore rispetto al 25% previsto quale tetto massimo dal CCNL.
2. Le parti concordano che sarà previsto un ulteriore incremento del 10% nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° livello che siano
  - in gravi condizioni di salute ;
  - con gravi situazioni di disagio.
3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.
- 4.

## **CAPO VI**

### **ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**

## **Art. 20**

### **Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori**

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1/4/1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 35% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua.

## **Art. 21**

### **Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.
3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

## **Art. 22**

### **Servizi minimi essenziali**

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci in atto un processo di aziendalizzazione di alcuni servizi le parti concordano di individuare entro 60 giorni:
  - le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo;
  - i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.

## **Art. 23**

### **Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario**

1. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico – individuato annualmente dall'Amministrazione – il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue.
2. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. 66/2003 art. 4 commi 2, 3 e 4.
3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

## **CAPO VII**

### **CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

## **Art. 24**

### **Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

## **Art. 25**

### **Norme finali**

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.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria.

f.to d.ssa Diana Maria Rosa (Parte pubblica)

f.to Salvatore Passero (RSU)

(originale firmato e custodito agli atti di questo ufficio, firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 Dlgs n. 39 del 12/02/1993)

### FONDO INCENTIVANTE ANNO 2016

Le risorse del fondo incentivi sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi istituzionali.

- a) **€ 2310.00 indennità di rischio** , di cui all'art. 17, comma 2 lett. d del CCNL 01.04.1999, come rivalutata in €. 30,00 mensili lordi con decorrenza 31.12.2003, ai sensi dell'art. 41 del CCNL 21.01.2004, ai soli fini della reale esposizione al "rischio", si richiamano le lavorazioni di cui all'allegato B) del d. P.R. 347/84, tuttora vigenti. Tale risorsa verrà assegnata sotto, forma di indennità e nella misura indicata al personale dipendente avente diritto a cura dei responsabili di servizi titolari di P.O. preposti come da prospetto allegato:
- b) **€. 1.500.00** Per la erogazione del **compenso per orario notturno, festivo e notturno festivo**, di cui all'art. 17. comma 2, lett. d del CCNL 01.04.1999 e con le modalità di cui agli artt. 23 del CCNL 14.09.2000 e del CCNL 05.10.2001;
- c) **€. 3798.35:** risorse per specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (ex art. 92 legge 163/2006)
- d) **€ 1.500,00** :progressioni PEO per l'anno 2016 riservata al % del personale in servizio a tempo indeterminato..
- e) **€ 2.000,00:** reperibilità . L'indennità verrà corrisposta al personale autorizzato così come individuato dai responsabili dei servizi e nel rispetto del regolamento comunale disciplinante l'istituto.
- f) **€. 6.018,93** tale risorsa è destinata al fondo di produttività collettiva e individuale.  
Finanzia i compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati.

**TOTALE FONDO INCENTIVANTE €.** 17.127,28

#### **QUADRO RIEPILOGATIVO**

OGGETTO	INDENNITA'
indennità di rischio	2310,00
compenso per orario notturno festivo e notturno festivo	1500,00
risorse per specifiche disposizioni di legge (art. 92 legge 163/2006)	3798,35
progressioni PEO	1500,00
indennità di reperibilità	2000,00
fondo produttività collettiva ed individuale	6018,93
	<b>17127,28</b>

f.to d.ssa Diana Maria Rosa (Parte pubblica)

f.to Salvatore Passero (RSU)

(originale firmato e custodito agli atti di questo ufficio, firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 Dlgs n. 39 del 12/02/1993)