

# COMUNE DI BARESSA

## IPOSTESI

### CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE

### NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2013/2015

### ADEGUATO ALLA LEGGE 150/09

L'anno 2014 il giorno 26 del mese di MAGGIO, alle ore 15,30 nella residenza del Comune di BARESSA

Tra

La Delegazione di Parte Pubblica costituita da

Dottor MARCO MARCELLO – Segretario Comunale

e

La Delegazione di Parte Sindacale, costituita da:

- \* ENZO COMINA - RSU
- \* SALVATORE USAI -CISL FP

Vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritta dalle Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacale, in data 09.01.2014.

Visto il parere del Revisore dei Conti in data 03-05-2014 - e la relazione tecnica illustrativa;

Vista la Deliberazione dalla Giunta Comunale in data 19-05-2014 n. 54, di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di cui sopra;


#### Sottoscrive

il presente Contratto Decentrato Integrativo che consta di n. 26 articoli.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

RSU 

CISL   
CINP



Parte A  
DISPOSIZIONI GENERALI

**Art. 1**

**Quadro di riferimento**

1. Premesso che il Comune di BARESSA ha approvato, con deliberazione della giunta comunale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, il nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adeguando il proprio ordinamento alle disposizioni di cui al D Lgs. n. 150/2009.
2. Che il Comune di BARESSA, inoltre, ha approvato, con proprie deliberazioni, il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale del personale dipendente, conformemente a quanto disposto dall'art. 7 del DLgs. n. 150/2009.
3. Preso atto, inoltre:
  - \* Che, la contrattazione collettiva integrativa e rivolta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi incoraggiando l'impegno e la qualità della performance;
  - \* Che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;
  - \* Di quanto è previsto dall'art 6, comma 1 del d.lgs. 141/2011;
  - \* Del combinato disposto degli artt. 19, comma 6 e 31, comma 2 del DLgs. 150/2009.

**Art. 2**

**Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto costituisce adeguamento al disposto dell'art. 65 comma 1 del d.lgs. n. 150/2009.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di BARESSA e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
4. Il presente contratto ha validità per gli anni 2013-2014-2015 con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al d.lgs. 150/2009 iniziando dal 01.01.2013 in applicazione dell'art. 65, comma 4, dello stesso decreto legislativo.
5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti dalla volontà delle parti di rivederne le condizioni.

**Art.3**

**Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.N.L.**

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 C.C.N.L. del 01.04.1999 sia firmato:
  - \* Per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione;
  - \* Dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.01.2004 e dalla normativa vigente.

**Art. 4**

**Relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, di competenza della contrattazione collettiva è definito, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, 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'01.04.1999, nei casi previsti, entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.
3. La convocazione avverrà in forma scritta, preferibilmente a mezzo posta elettronica certificata o mezzo fax, almeno 3 giorni prima dell'incontro.



4. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è cura dell'Amministrazione; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo, preferibilmente nel corso della seduta.
6. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell'1.04.1999 lettere d)-e)-f)-m) saranno riportati i pareri delle Organizzazioni sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabile a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.
7. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti, rispettivamente, secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'01.04.1999 e 8 del CCNL dell'01.04.1999 come sostituito dall'art. 6 del CCNL del 22.01.2004.

#### **Art. 5**

#### **Materie oggetto di contrattazione**

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipulazione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali.
2. Sono espressamente escluse dalla contrattazione collettiva le materie previste dall'art.40, comma 1, secondo e terzo periodo, del DLgs. 30 marzo 2011 n.165.

#### **Art.6**

#### **Consultazione**

1. La consultazione preventiva delle organizzazioni sindacali avviene nelle seguenti materie:
  - \* Macro - organizzazione,
  - \* Disciplina generale degli uffici,
  - \* Consistenza e variazione delle dotazioni organiche.

#### **Art.7**

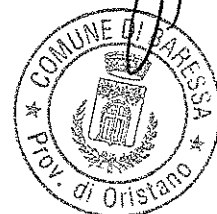
#### **Informazione**

1. L'informazione è preventiva e scritta nelle materie oggetto di concertazione, così come disciplinate dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. L'informazione è successiva e scritta nel caso di determinazioni inerenti la micro -organizzazione e la gestione dei rapporti di lavoro.
3. Riguardo alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU. Relativamente alle OO.SS. titolari, l'informazione è effettuata mezzo pec, fax o posta ordinaria.

#### **Art.8**

#### **Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina contrattuale, 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, dai soggetti indicati dall'art.10, comma 2, CCNL 01.04.1999.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno 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 o dell'orario dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.



*Handwritten signature and initials:*  
 [Signature]  
 C.M.F.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. 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 dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

#### **Art.9**

#### **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 DLgs. 165/2001 l'amministrazione ha costituito 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 dei mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi. Ha altresì nominato il Presidente ed approvato il Regolamento interno di organizzazione del Comitato medesimo

#### **Art. 10**

#### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione s'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 saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di chi percepisce le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per chi utilizza videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie affinché, la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente 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 dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e s'impegna altresì a realizzare un piano pluriennale d'informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti circa l'evoluzione o l'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 dell'8 ottobre 2004, a quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Dlgs 151/2001, e quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi.

#### **Art. 11**

#### **Servizi minimi essenziali in caso di sciopero**

1. Le Parti s'impegnano, per quanto di competenza, ad attivarsi per dare attuazione alle disposizioni in materia di disciplina dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero, contenute nell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni -Autonomie Locali, sottoscritto presso l'ARAN in data 19.09.2002, che da attuazione alle disposizioni contenute nella legge 12.06.1990, n. 146, come modificata e integrata dalla legge 11.04.2000, n. 83.



M

M  
CINQ

## Art. 12

### Formazione e aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce nell'ambito delle disponibilità di Bilancio forme d'intervento per 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, per ciascun anno di valenza contrattuale, destina risorse compatibili con i limiti di legge nell'ambito e nel pieno rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente in materia di contabilità pubblica.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. e sempre entro i limiti di cui al precedente comma 2, promuove direttamente, o tramite istituzioni od associazioni preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
  - \* corsi di formazione professionale, per il personale neo assunto; per i primi due mesi personale neo assunto sarà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Settore/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, dovrà favorire obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
  - \* La diffusione della cultura informatica e l'utilizzo di strumenti informatici;
  - \* Lo sviluppo di profili di managerialità,
  - \* Gli approfondimenti sulla normativa sopravvenuta e preesistente;
  - \* La conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
  - \* la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nelle ultime disposizioni di legge e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e del responsabile della sicurezza protezione/prevenzione;
  - \* Una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale, nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza;
  - \* L'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

## Art. 13

### Modi di partecipazione

1. Il personale che partecipa a corsi di formazione e aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
2. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, è autorizzato l'uso del mezzo comunale e potrà recuperare (escluso il personale titolare di posizione organizzativa) le eventuali ore eccedenti il normale orario di lavoro.

## Art. 14

### Qualità del lavoro e innovazione degli assetti organizzativi: partecipazione dei dipendenti.

1. Riguardo all'obiettivo 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 a innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione e utilizzazione del personale o cambiamenti delle dotazioni strutturali, l'Amministrazione fornisca adeguata e preventiva informazione sulle relative implicazioni riguardo alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti e alle eventuali modifiche dell'orario di lavoro;



*Handwritten signature and initials.*

## Parte B

### MERITO E PREMI

#### Art. 15

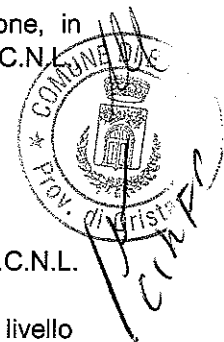
#### **Sistema di valutazione permanente**

1. Il salario accessorio di produttività sarà riconosciuto al personale dipendente esclusivamente a seguito di valutazione.
2. A tale fine le parti prendono atto che il sistema di valutazione permanente della performance lavorativa del personale in servizio presso l'Ente è stato approvato dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Municipale, secondo quanto previsto dall'art.7 comma 1 dal DLgs 150/2009;
3. Il sistema di valutazione della performance, secondo quanto stabilito dall'art. 7 comma 3 del citato decreto, individua:
  - \* Le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni di detto decreto;
  - \* Le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - \* Le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.
4. Il sistema di valutazione della performance adottato dall'Amministrazione si applica a tutto personale dipendente del Comune.

#### Art. 16

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

- 1) Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale.
- 2) In ossequio all'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010, le parti prendono atto che le progressioni orizzontali sono da ricomprendersi nelle "progressioni di carriera comunque denominate" e pertanto, producono effetti esclusivamente giuridici e non economici sino a nuove disposizioni in merito.
- 3) A mente del disposto dell'art. 23 del DLgs. n. 150/2009 le amministrazioni pubbliche riconoscono, selettivamente, le progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
- 4) La disciplina del C.C.N.L. prevede che:
  - La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, o delle posizioni di accesso tra categorie, con l'acquisizione, in sequenza, degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel C.C.N.L. 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 alla B7;
    - \* per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
    - \* per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 alla D6.
  - Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai C.C.N.L. vigenti nel tempo;
- 5) Le parti si danno reciprocamente atto che quanto le disposizioni consentiranno le PEO a livello economico, in sede di costituzione del fondo per le progressioni economiche, si potranno prevedere somme destinate a finanziare nuove progressioni.
- 6) Il riconoscimento al personale delle progressioni, entro il limite dell'importo stanziato ai sensi del periodo precedente, avverrà a seguito delle valutazioni effettuate con i criteri e le schede compilate dai soggetti competenti, così come individuati dal sistema di valutazione approvato dall'Ente con deliberazione della giunta comunale.
- 7) La valutazione sarà stilata utilizzando le schede previste dal sistema di valutazione permanente della performance approvato dall'Ente.



- 8) Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, i requisiti utili ai fini delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- \* Aver maturato, nel corso dell'anno di riferimento, almeno 2 (due) anni di anzianità di servizio nella medesima categoria, posizione economica e profilo professionale, esclusivamente presso enti locali;
  - \* Aver conseguito un punteggio minimo, nella scheda di valutazione, pari a 60/100
- 9) La decorrenza delle progressioni è determinata nell'accordo relativo all'utilizzo delle risorse del fondo annuale
- 10) Gli eventuali risparmi derivanti dal fondo progressioni economiche, sia per personale cessato dal servizio nel corso dell'anno di riferimento, che per risorse destinate a nuove progressioni economiche ma non assegnate, possono essere destinati a nuove progressioni economiche nell'anno di riferimento secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lett. b CCNL 01/04/1999, ovvero possono essere portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, al pari delle altre economie, compatibilmente con le interpretazioni che emergeranno, tempo per tempo, del corretto disposto del comma 2 bis dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010

### *Parte C*

## **DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE**

### **Art. 17**

#### **Costituzione e criteri di utilizzo del fondo**

Le parti convengono che:

- \* La determinazione del fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999, costituito dalle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, avverrà, in accoglimento della disciplina dell'art. 31 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004, con provvedimenti adottati dall'Amministrazione e successivamente verificata e approvata in sede di contrattazione decentrata;
- \* La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art. 15 C.C.N.L. 1.4.1999, per le finalità previste dall'art. 17 dello stesso contratto, avverrà, invece, secondo le modalità previste negli articoli successivi.

### **Art. 18**

#### **Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.**

1. In applicazione dell'art.17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.04.1999 le risorse indicate nel 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. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività svolta in condizioni scomode, difficili e/o faticose per le circostanze delle quali specifiche nelle quali è 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 e reperibilità)
3. 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 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 qualificabile quale indennità e con l'indennità di vigilanza.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

### Art. 19 Rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art.37 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta:

- \* Al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente
- \* È quantificata in complessive € 30 mensili (art.41 del 22.04.2004)

### Art. 20 Turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si prevede che:

- \* 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;
- \* I turni notturni non possono essere superiori a 6 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): 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 del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett.c);

- l'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva presenza in servizio.

### Art. 21 Maneggio valori

2. L'indennità di maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, compete al personale che non sia titolare di posizione organizzativa anche se nominati contabili di diritto e/ o economici, che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori e rispondano di tale maneggio.
3. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui i valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio economato) e per coloro che sono stati individuati contabili di diritto.
4. L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio con le caratteristiche in precedenza specificate.
5. Gli importi dell'indennità sono quelli previsti dalla normativa contrattuale vigente.
6. Le parti convengono, quindi, che l'indennità è erogata in ragione della misura minima di €. 0,56 calcolato per . 220 giorni di servizio effettivo.

### Art. 22

**Specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 1.04.1999 come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004**

1. Per i 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 01.04.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004, è prevista una specifica indennità.
2. Le parti prendono atto che tale indennità è riconosciuta, ai soggetti richiamati dalla succitata disposizione contrattuale, ove gli stessi siano stati oggetto di specifica attribuzione di responsabilità con apposito atto organizzativo.
3. In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL 14.09.2000 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità prevista dall'art.16 del DLgs 151/2001.



*Handwritten signatures and initials:*  
A large, stylized signature is visible on the right side of the page.  
Below it, the initials 'M. C. G.' are written vertically.



### Art. 23

#### Specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1.04.1999 come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004

1. Per i 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. f) del CCNL del 01.04.1999, è prevista una specifica indennità.
2. Le parti prendono atto che tale indennità è riconosciuta, ai soggetti richiamati dalla succitata disposizione contrattuale, ove gli stessi siano stati oggetto di specifica attribuzione di responsabilità con apposito atto organizzativo.
3. tale indennità è determinata nell'importo economico in base ai criteri e parametri sotto elencati.

#### Complessità:

- I compiti affidati presentano un elevato grado di interfunzionalità;
- Elevata complessità dello scenario normativo.

#### Responsabilità:

- Direzione e coordinamento di unità semplice o complessa; di squadre di operai; di gruppi di lavoro appositamente individuate;
- Il compito affidato comporta l'assunzione di una Responsabilità Civile Extracontrattuale;
- Rilevanza esterna sulla qualità del servizio reso.

#### Autonomia Professionale:

- La natura dei compiti affidati è tale da precluderne in tutto o in parte l'attribuzione ad altri dipendenti;
- L'attività assegnata comporta una gestione completa: Inizio Evento/Fine Evento.

L'indennità è graduata attribuendo a ciascuna delle quattro caratteristiche un peso del 33.33% e sarà corrisposta in misura proporzionale alla somma dei singoli pesi.

4. Le fasce economiche sono determinate per categoria per i seguenti valori

- cat B max € 2.500,00 min € 500,00
- cat C max € 2.500,00 min € 500,00
- cat D max € 2.500,00 min € 500,00

### Art. 24

#### Risorse destinate a compensare la performance individuale

1. Le risorse destinate a compensare la performance individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.
2. Le risorse per compensare la performance sono erogate al personale a seguito di valutazione effettuata in conformità a quanto previsto dal vigente sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale con propria deliberazione.
3. Le parti convengono che saranno oggetto di valutazione il raggiungimento degli obiettivi individuali e organizzativi. La valutazione, come previsto dal vigente sistema di valutazione verrà effettuata dal responsabile di ciascuna area.

### Art. 25

#### Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.

1. L'art. 2 comma 3 del d.lgs. 165/2001 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dal comma 3 ter e 3 quater dell'art. 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'art. 47 bis, o alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale."



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

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. 15, comma 1, lett. k del CCNL dell'01.04.1999, sia disciplinato dal presente contratto.
3. Infatti, l'art.4, comma 2, lett.c) del CCNL dell'01.04.1999 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, quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche (di cui all'art. 92, comma 5, del D.Lgs 163/2006) saranno quantificati nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.01.2004 (art. 15 lett. k). Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale sono quindi determinate e inserite nella costituzione del fondo decentrato e utilizzate, esclusivamente per la finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono, secondo la disciplina dei regolamenti relativi emanati dall'Amministrazione Comunale con delibera di Giunta che si richiamano interamente. Esse sono neutre ai fini del calcolo del fondo e non rilevano nella quantificazione del supero dei limiti di legge così come convenuto dalla Corte dei Conti e dalle circolari esplicative del MEF e della Ragioneria dello Stato.

#### **Art. 26**

#### **Adeguamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance**

*Le parti, al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni che presidiano l'erogazione del salario accessorio, concordano che i sistemi di misurazione e valutazione delle performance, devono essere adeguate ai seguenti principi e criteri:*

#### **A - approvazione Piano obiettivi di performance**

- 1) Le amministrazioni si impegnano ad approvare, entro il  mese di Febbraio  di ogni anno, il Piano degli obiettivi di performance individuale e di performance organizzativa.
- 2) I Dirigenti o i Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno notificare formalmente e personalmente a ciascun dipendente incardinato nel relativo settore di competenza, gli obiettivi attribuiti sia per quanto riguarda la performance individuale sia per quanto riguarda la performance organizzativa  entro il 31 Marzo .

#### **B - attribuzione degli obiettivi di performance in assenza del Piano degli obiettivi**

- 1) Nel caso in cui, entro febbraio di ciascun anno di riferimento, l'amministrazione non abbia provveduto alla approvazione del Piano degli obiettivi di performance e alla relativa attribuzione degli stessi, i Dirigenti o i Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno comunque provvedere all'attribuzione formale di obiettivi di performance istituzionale e dei relativi comportamenti professionali su cui verterà la valutazione dei dipendenti, entro e non  oltre la data del 31 di Marzo , previa trasmissione alla Giunta Municipale e al Nucleo di Valutazione per la validazione. Il Piano degli obiettivi di cui al presente comma potrà essere integrato in ogni momento con gli obiettivi di performance strategica di cui al comma 1 del precedente articolo.
- 2) Nel caso in cui uno o più Dirigenti o Responsabili di Posizione Organizzativa non abbiano provveduto all'attribuzione formale degli obiettivi di performance ai dipendenti incardinati nel relativo settore di competenza entro la data di cui al precedente comma del 31 Marzo, l'amministrazione provvederà  a trattenere ai Dirigenti o ai Responsabili di Posizione Organizzativa inadempienti una somma pari al 15% della retribuzione di posizione percepita , fermo restando in capo agli stessi l'obbligo di adempiervi.
- 3) Nel caso in cui la responsabilità di Servizio per uno o più settori sia in capo al Segretario Comunale, al Sindaco o ad altri membri della Giunta Comunale, il Segretario Comunale dovrà provvedere all'attribuzione degli obiettivi di performance ai dipendenti dei relativi settori con le stesse modalità e negli stessi termini previsti per i Dirigenti e Responsabili di servizio.



*Handwritten initials and signature on the right margin of the page.*

### C. Salvaguardia per mancata attribuzione degli obiettivi di performance

- 1) Nel caso in cui non si sia provveduto all'attribuzione degli obiettivi di performance nei confronti dei dipendenti di uno o più settori, le somme destinate a tali dipendenti costituiscono dei residui. Tali risorse residue, che andranno a integrare il fondo di produttività dell'anno successivo, saranno destinate esclusivamente all'erogazione della produttività dei dipendenti incardinati nei settori da cui i residui sono stati generati.

### D. Monitoraggio delle attività svolte

- 1) I Dirigenti o i Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno provvedere, entro e non oltre il mese di settembre di ciascun anno, alla verifica intermedia dello stato di raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati ai propri collaboratori.
- 2) Nel caso in cui la Responsabilità di Servizio per uno o più settori sia in capo al Segretario Comunale, al Sindaco o altri membri della Giunta Comunale, il Segretario Comunale dovrà provvedere all'espletamento della verifica intermedia entro la tempistica di cui al comma 1.
- 3) Nel caso in cui, entro il mese di settembre di ciascun anno di riferimento, non si sia provveduto alla verifica intermedia, di cui al precedente comma 1, l'amministrazione provvederà a trattenere ai Dirigenti o ai Responsabili di Posizione Organizzativa inadempienti una somma pari al 15% della retribuzione di posizione percepita, fermo restando l'obbligo di adempimento.

### E. Criteri per la valutazione degli specifici obiettivi di produttività e qualità ai fini dell'erogazione della produttività di risultato

- a. Le prestazioni oggetto di valutazione devono essere prioritariamente individuate e comunicate mediante le schede di valutazione ad ogni singolo dipendente;
- b. Il premio è ripartito fra i lavoratori in servizio in ragione del concorso della struttura di appartenenza e dell'apporto da ciascuno recato al conseguimento dei risultati;
- c. La quantificazione del premio di produttività è determinata nel modo come appresso indicato: la determinazione della quota individuale è effettuata dal responsabile, in relazione al peso assoluto degli obiettivi assegnati al settore di appartenenza, ovvero in relazione al peso degli obiettivi assegnati alla generalità dei dipendenti.
- d. Nell'ambito del budget attribuito, ciascun Responsabile esprime la valutazione relativa al personale assegnato. Le risorse assegnate debbono essere liquidate in modo selettivo, secondo i risultati accertati dal Sistema Permanente di Valutazione con l'utilizzo dei modelli allegati al suddetto CCDIA vigente;
- e. Possono accedere al premio di produttività i dipendenti che abbiano raggiunto almeno un punteggio pari al 60% del risultato attribuibile. Per valori compresi fra il 60% e il 90% si procede alla liquidazione del premio in modo proporzionale. Per valori superiori al 90% viene corrisposto l'intero premio di produttività.

L'accesso al premio di risultato è definito secondo le seguenti fasce:

>Per valori inferiori al 60% il collaboratore non avrà titolo alla erogazione del fondo individuale;

>Per valori tra il 60% al 90%, il Collaboratore riceverà in premio l'esatta percentuale del risultato raggiunto. Pertanto, se l'esito della sua prestazione è pari al 75% del risultato conseguibile, dato dalla media del risultato fra obiettivi di risultato e comportamenti organizzativi, percepirà il 75% del budget attribuito come Fondo Individuale di produttività;

>Per prestazioni maggiori o uguali all'90% del punteggio massimo raggiungibile, il dipendente riceverà il 100% del Fondo Individuale



#### **F - valutazioni negative**

- 1) Per valutazioni sulle performance dei dipendenti con punteggio inferiore alla percentuale del 60%, i Dirigenti o i Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno allegare una nota esplicativa attraverso la quale chiarire le cause della valutazione non positiva.

#### **G - Ricorsi**

- 1) Entro 10 giorni dalla consegna della scheda di valutazione, i dipendenti hanno diritto a presentare all'organo di valutazione dell'ente un ricorso motivato avverso alla valutazione effettuata dal proprio Dirigente o Responsabile di Posizione Organizzativa.

#### **H - Regime sanzionatorio**

- 1) Sarà cura del Segretario Comunale provvedere ad attivare il regime sanzionatorio disciplinato dal presente accordo. Sarà altresì cura del Segretario Comunale provvedere all'applicazione dello stesso regime sanzionatorio in caso di inadempienza dei Dirigenti o dei Responsabili di Posizione Organizzativa.

#### **I - Regime transitorio**

- 1) La presente integrazione decorre dal 01.01.2014.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
cinepa

*[Handwritten signature]*