



## **COMUNE DI NEGRAR**

**Provincia di Verona**

### **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

### **PERSONALE NON DIRIGENTE**

**2013/2015**

Ipotesi di accordo sottoscritta in data 30/7/2013

Sottoscrizione definitiva in data 14/11/2013.....



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

14 NOV 2013

IL SEGRETARIO COMUNALE



[Handwritten signature]

## PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali (così come previsto anche dal protocollo di intesa sul pubblico impiego sottoscritto tra le OO.SS. e il Governo in data 11 maggio 2012), sono gli strumenti offerti per la valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

## QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il presente C.C.D.I. 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 C.C.N.L. di Comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari che disciplinano la materia:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», in particolare per quanto previsto dagli art.li 2 comma 2, 5, 7 comma 5, dall'art.lo 40 comma 1, dall'art.lo 3-bis, dall'art.lo 3-quinquies, dall'art.lo 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni», in particolare gli art.li 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 «Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della Legge 4 marzo 2009, n. 15» che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli art.li 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 «Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica», in particolare l'art. 9, commi 1, l'art. 2/bis, gli art.li 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, vigente;
- Metodologia di misurazione e valutazione della performance, allegata al presente C.C.D.I.;
- C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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 performance individuale e/o di gruppo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

14 NOV. 2013

UFFICIO COMUNICAZIONE  
GRUPPO COMUNICAZIONE  
(P. 1111.1111)

nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli art.li 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

## ADEGUAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Nel Comparto Regioni Autonomie Locali i Contratti Decentrati Integrativi vigenti vanno adeguati alle disposizioni della riforma della Pubblica Amministrazione e del lavoro pubblico. Successivamente al 31/12/2012 gli accordi vigenti cessano la loro efficacia e non sono ulteriormente applicabili.

La prima fase di adattamento della Contrattazione Decentrata Integrativa al nuovo quadro normativo è stata avviata con i seguenti accordi:

- Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la costituzione ed utilizzazione del Fondo per le risorse decentrate – anno 2010 sottoscritto definitivamente in data 27/12/2010;
- Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la costituzione ed utilizzazione del Fondo per le risorse decentrate – anno 2011 sottoscritto definitivamente in data 29/09/2011;
- Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la costituzione ed utilizzazione del Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2012 sottoscritto definitivamente in data 31/12/2012, con il quale sono stati ricostituiti, secondo quanto previsto dall'art. 29, comma 2 del C.C.N.L. 22/1/2001 e dalla dichiarazione congiunta n. 14, il fondo risorse decentrate anno 2010 e il fondo risorse decentrate anno 2011 (riduzione);
- La ricognizione dei precedenti Contratti Collettivi Decentrati Integrativi ha individuato:
  - o Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2005 sottoscritto definitivamente in data 19/10/2005; il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2006 sottoscritto definitivamente in data 22/2/2007; il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2007 sottoscritto definitivamente in data 07/11/2007; il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2008 sottoscritto definitivamente in data 15/9/2009; Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2009 sottoscritto definitivamente in data 28/6/2010;

Tutto ciò premesso e considerato in data 30/7/2013

TRA

la Delegazione Trattante di parte pubblica e la Delegazione Trattante di parte sindacale si sottoscrive il seguente accordo:



14 NOV. 2013




- ART.1      AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA**
- ART.2      RELAZIONI SINDACALI**
- ART.3      DELEGAZIONI TRATTANTI**
- ART.4      ASSEMBLEE SINDACALI**
- ART.5      FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO**
- ART.6      SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**
- ART.7      FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA  
PRODUTTIVITA'**
- ART.8      STRUMENTI E PREMIALITA'**
- ART.9      PRODUTTIVITÀ MIGLIORAMENTO ED INCREMENTO  
QUALI/QUANTITATIVO DEI SERVIZI**
- ART.10     PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**
- ART.11     INDENNITA'**
- ART.12     INCENTIVI E COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI  
DI LEGGE**
- ART.13     LAVORO STRAORDINARIO**
- ART.14     AUMENTO DEL CONTINGENTE DI PERSONALE CON RAPPORTO DI  
LAVORO A PART-TIME**
- ART.15     DISPOSIZIONI E ISTITUTI CONTRATTUALI APPLICABILI A  
PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**
- ART.16     INTERPRETAZIONE AUTENTICA**




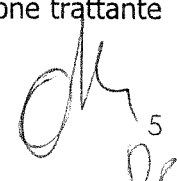

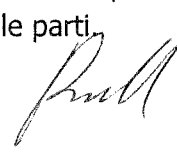

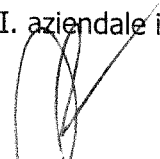
## ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

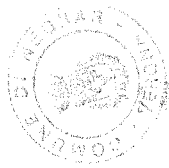
1. Il presente Contratto Decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale);
2. Esso ha validità dal 01/01/2013...;
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività;
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
5. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di Legge o di Contratto nazionale, le clausole difformi si intendono implicitamente abrogate/modificate e/o sostituite, in quanto "nulle" e non applicabili.

## ART. 2 RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle Organizzazioni Sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
  2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
    - a) Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;
    - b) concertazione, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;
    - c) informazione, sulle materie che non sono oggetto di contrattazione e concertazione;
    - d) consultazione, ove specificatamente indicato dalla norma;
    - e) confronto, ove specificatamente indicato dalla norma;
  3. Ai sensi dell'art. 4, commi 5 e 6 del CCNL 1.04.1999 le clausole del C.C.D.I. non possono essere in contrasto con i vincoli, normativi, finanziari e temporali, dettati dal Contratto Collettivo Nazionale.
- 

Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti/Responsabili di Settore/Servizio riguardanti materie oggetto di contrattazione sarà richiamato il preventivo parere della Commissione trattante o il C.C.D.I. aziendale in vigore sottoscritto dalle parti.





4. Gli istituti della concertazione e dell'informazione vengono attivati e gestiti ai sensi e secondo le modalità, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL.

I provvedimenti oggetto di concertazione dovranno essere forniti in forma scritta o su supporto informatico o attraverso i canali informatici, in via preventiva.

I provvedimenti oggetto di informazione dovranno essere forniti in forma scritta o su supporto informatico o attraverso i canali informatici.

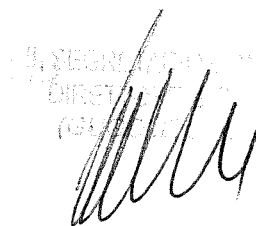
### **ART. 3 DELEGAZIONI TRATTANTI**

1. Ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa aziendale, il Comune di Negrar individua i Dirigenti/Responsabili che fanno parte della Delegazione Trattante di parte pubblica.
2. Per le Organizzazioni Sindacali, la Delegazione è composta:
  - a. dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) aziendale;
  - b. dai Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL nazionale.
3. In applicazione del presente C.C.D.I., il Presidente della Delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.

### **ART. 4 ASSEMBLEE SINDACALI**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane con tre giorni lavorativi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I Responsabili delle Unità Organizzative trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.
4. 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.
5. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle Unità Organizzative interessate, individuate nell'**allegato "A"** sui servizi minimi essenziali.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le Categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

A tal fine l'Ente, per ciascun anno a seguire, destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente (monte salari anno precedente), fatto salvo il rispetto dei vigenti vincoli di finanza pubblica.

2. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento promossi, organizzati o a carico dell'Ente 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 che disciplina l'istituto.

3. L'Ente, sulla base delle indicazioni contenute nel presente articolo, predispone annualmente un Piano della Formazione, anche a valenza pluriennale.
4. L'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale esplicitandone i criteri di scelta del personale e le risorse destinate.

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

7 NOV. 2013

4. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

#### **ART. 7 FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente con deliberazione della Giunta Comunale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme alle pubbliche amministrazioni, ivi compreso l'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010.
4. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004), ai sensi del collegato comma 4 possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di specifici apprezzamenti e valutazioni con cadenza annuale.

In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, C.C.N.L. 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi ai quali sia correlato un aumento del personale in organico 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) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o



14/07/2013

reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;

- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (o del Nucleo di Valutazione) sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
- f) in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

## ART. 8 STRUMENTI E PREMIALITA'

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti possibili strumenti di premialità:
  - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. «Performance»), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente; **(Allegato "B")**
  - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai Contratti Collettivi Nazionali ed Integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9, comma 21, D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituto per il quale si applica il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente, nonché la specifica e compiuta disciplina prevista nel Regolamento disciplinante la premialità;
  - c) la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato per gli incaricati di Posizione Organizzativa;

- 11 NOV 2013
- d) le indennità previste dalla contrattazione Collettiva Nazionale ed Integrativa Decentrata;
- e) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;
- f) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei «Piani di Razionalizzazione»

**ART. 9 PRODUTTIVITA' MIGLIORAMENTO ED INCREMENTO QUALI -  
QUANTITATIVO DEI SERVIZI**

1. L'incentivazione alla produttività individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.
2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento ed innovativi e di incremento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'Ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.
3. I progetti di miglioramento ed innovativi e di incremento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali sono approvati e finanziati singolarmente e finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente, nell'ottica di un progressivo e costante sviluppo della attività. Devono corrispondere ad effettive esigenze della Amministrazione Comunale ed apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo alle attività ordinarie delle strutture. I risultati raggiunti, in termini di maggiore produttività, innovazione, miglioramento e incremento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del Nucleo di Valutazione.
4. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della produttività sono orientati:
  - a) al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e individuali legate ai servizi per la collettività e per l'utenza;
  - b) all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi anche attraverso la rimodulazione degli orari di apertura al pubblico e la



24 OCT 2013

riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;

- c) all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;
  - d) alla maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
  - e) al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale, il risparmio dei costi, la riduzione di spesa e di personale addetto ai servizi.
5. Le risorse finanziarie destinate alla 'produttività vengono annualmente ripartite tra "Produttività organizzativa" e "Produttività individuale" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo la disponibilità per budget. La valutazione dei risultati conseguiti viene collegata agli indicatori di performance ed ai risultati di servizio nei confronti dell'utenza ed alla capacità di produrre valore per i cittadini anche attraverso specifiche indagini di soddisfazione con la partecipazione attiva degli utenti (customer).
6. Nell'ambito delle disponibilità di budget e con riferimento agli obiettivi prioritari individuati annualmente dall'Amministrazione Comunale vengono finanziati i progetti/piani di lavoro di produttività, innovazione e miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, nel rispetto delle condizioni normative e contrattuali meglio esplicitate dal parere ARAN n. 499/15L1 che viene integralmente richiamato ed in particolare nel rispetto dei seguenti criteri:
- a) a maggiore disponibilità finanziaria del Fondo per le risorse decentrate devono corrispondere maggiori servizi per i cittadini/utenti;
  - b) i miglioramenti dei servizi non devono essere generici, ma collegati a concreti risultati;
  - c) i risultati devono essere verificabili attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza;
  - d) i risultati devono essere conseguiti tramite un ruolo attivo e determinante di tutto il personale interno che va valutato per l'impegno ed il merito individuale e di gruppo di lavoro.

#### **ART. 10 PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009.

2. La progressione orizzontale costituisce un avanzamento economico all'interno della Categoria di appartenenza. Avviene in base ad una selezione tra gli appartenenti ai profili di una stessa Categoria. Tale progressione non può peraltro avvenire in assenza dei presupposti individuati dai commi che seguono.
3. Le risorse eventualmente non impegnate sono destinate a riconfluire nel fondo per la produttività. Annualmente, alla graduatoria per la progressione orizzontale accede il personale che vanta una permanenza di almeno:
  - a) **tre anni (per le Categorie A, B1, B3 e C), maturata al 31 dicembre dell'anno precedente**, nella precedente posizione economica e che nella valutazione annuale delle prestazioni **in base alla scheda per le progressioni economiche orizzontali** ottiene un punteggio non inferiore a due nell'anno precedente all'attribuzione della progressione;
  - b) **quattro anni (per la Categoria D1 e D3), maturata al 31 dicembre dell'anno precedente**, nella precedente posizione economica e che nella valutazione annuale delle prestazioni **in base alla scheda per le progressioni economiche orizzontali** ottiene un punteggio non inferiore a due nell'anno precedente all'attribuzione della progressione;
4. Il requisito minimo per l'accesso alla graduatoria è costituito, oltre ad una permanenza di almeno **tre anni (per le Categorie A, B1, B3 e C), e quattro anni (per la Categoria D1 e D3)**, nella precedente posizione economica, dall'ottenimento di un punteggio medio non inferiore a due nelle valutazioni annuali delle prestazioni **in base alle schede per le progressioni economiche orizzontali relative agli ultimi tre anni**.
5. Il conseguimento di un punteggio medio non inferiore a due nelle valutazioni annuali deve riferirsi ai tre anni precedenti alla maturazione del requisito della permanenza di almeno tre anni nella precedente posizione economica. (Esempio: il dipendente che matura i 3 anni di permanenza nella posizione C.1 al 31 dicembre 2013, dovrà aver conseguito un punteggio medio non inferiore a due nelle valutazioni degli anni 2011, 2012 e 2013. L'assegnazione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal 1° gennaio 2014).
6. Per il personale distaccato o comandato la valutazione verrà effettuata dall'Ente utilizzatore.
7. Con il personale che presenta i requisiti appena individuati, viene formata una graduatoria alla stregua dei punteggi risultanti dalla valutazione secondo i criteri sopraindicati. La progressione orizzontale viene attribuita, sino all'esaurimento delle risorse annualmente disponibili, al personale che risulta utilmente collocato in graduatoria.
8. Qualora la progressione economica orizzontale venga attribuita ad un dipendente che nel corso dell'anno sia collocato in Categoria superiore o cessi dal rapporto di lavoro, la progressione economica nella relativa Categoria viene assegnata al dipendente, che nella graduatoria della Categoria di riferimento, risulti primo dei non assegnatari.

1-4 4087 2013 IL 307  
19/09/2013  
9. Sono previste due schede di valutazione per la progressione orizzontale:

- una per le Categorie A, B e C
- una per la Categoria D

La scheda di valutazione per la progressione economica all'interno della Categoria A – B – C, indica quali criteri di valutazione:

- l'esperienza acquisita;
- l'impegno e la qualità delle prestazioni individuali;
- l'arricchimento professionale.

La scheda di valutazione per la progressione economica all'interno della Categoria D indica quali criteri di valutazione:

- l'impegno e la qualità delle prestazioni individuali;
- l'arricchimento professionale;
- le capacità organizzative.

10. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), in questo Ente non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai soli fini giuridici.

#### **ART. 11 INDENNITA'**

1. Con il presente Contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time), ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili professionali e/o le Categorie di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore/Servizio. Entro il primo trimestre di ogni anno il Responsabile del personale comunicherà alle RSU e OO.SS. i contingenti di personale assegnatario di tutte le indennità, verificando la rispondenza tra i soggetti assegnatari delle varie indennità con i criteri di seguito esplicitati.



14 NOV 2013

UFFICIO  
(C)

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile di Settore/Servizio.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

### **Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente C.C.N.L. (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 = €. 30,00.=).

A specificazione di quanto previsto in premessa del presente articolo si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese e riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time).

2. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di Contrattazione Integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le Categorie professionali di appartenenza.
3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

4. Re. ②

11 NOV 2013

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali indicati nella premessa del presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore/Servizio.

4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

### Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotata da particolare disagio, differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni, come in prosieguo inquadrate, compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, un'indennità mensile, la cui misura è determinata in sede di Accordo Decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese e riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time).

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le Categorie professionali di appartenenza.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
    - operatori addetti alla viabilità € 100,00
    - operatori addetti alla manutenzione € 100,00
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
    - cuoche/i € 100,00
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;



11 NOV. 2013

- al personale a tempo indeterminato la cui attività è caratterizzata da un diretto e costante contatto con il pubblico, per almeno 24 ore settimanali, viene riconosciuta un'indennità di disagio di € 45,00 mensili lordi per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, al personale con rapporto di lavoro a part-time l'indennità di disagio spetta in misura proporzionale alla percentuale di prestazione oraria concordata. Tale indennità non è cumulabile con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità.
- al personale a tempo indeterminato con articolazione oraria su cinque o sei mattine e tre pomeriggi, viene riconosciuta un'indennità di disagio di € 45,00 mensili lordi.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore/Servizio.

4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

#### **Indennità di maneggio valori**

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
  - media mensile di valori di cassa maneggiati pari o superiore ad €. (500,00) = indennità €. 1,55 giornaliera (massimo previsto dal CCNL);
  - media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € (200,00) ed € (500,00) = indennità €. 0,52 giornaliera (minimo previsto dal CCNL).
  - media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € (200,00) = nessuna indennità. La media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto di quanto previsto nel presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore/Servizio.



- 14 NOV. 2013
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

### **Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.01.2004, che introduce la lettera i) al comma 2, dell'art. 17, del CCNL 01.04.1999 (importo massimo di €. 300,00 annui lordi):
  - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
  - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge). Non compete ai Dirigenti/Responsabili di Settore/Servizio che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità, la cui misura mensile (nel limite annuo massimo dettato dal CCNL) è determinata in sede di Accordo Decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate,
4. Per le funzioni di cui alla lettera b) del comma 1, affidate con apposito atto scritto e motivato e che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto, compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità, la cui misura mensile (nel limite annuo massimo dettato dal CCNL) è determinata in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.
5. Per le funzioni di cui alla lettera c) del comma 1 compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità, la cui misura mensile (nel limite annuo massimo dettato dal C.C.N.L.) è determinata in sede di Accordo Decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

7. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese e riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time).

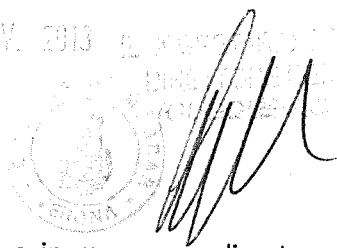
### **Indennità per particolari responsabilità aggiuntive**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f) del C.C.N.L. 01.04.1999, modificato dall'art. 36, comma 1, del C.C.N.L. 22.01.2004 ed aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Dirigenti/Responsabili di Settore/Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale minimo coincidente con l'anno solare. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di Posizione Organizzativa).

2. Le fattispecie alle quali i Dirigenti/Responsabili di Settore/Servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:
- a) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, con funzioni vicarie del Responsabile di Settore esercitate in alternanza con lo stesso e in sua sostituzione in caso di impedimento/assenza breve;
  - b) conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
  - c) conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
  - d) conduzione e coordinamento dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane;
  - e) attribuzione di responsabilità temporanea di procedimenti complessi a conduzione fasica (a titolo esemplificativo: R.U.P. di cui al D.Lgs. 163/2006, responsabilità dei procedimenti in materia paesaggistica, ecc...), ai lavoratori non già interessati dalle lettere da a) a d);
3. L'importo dell'indennità è determinato di anno in anno in sede di Accordo Decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate, con riferimento a criteri di natura qualitativa e quantitativa, secondo la seguente graduazione:

14 NOV. 2013



a) Tipologia di responsabilità "GRADO A":

E' attribuita al personale di Categoria D, o in mancanza di categoria C, formalmente incaricato della responsabilità di procedimento/i complesso/i e del coordinamento di un Servizio.

L'indennità va attribuita a non più di un dipendente per ciascun Servizio definito da ciascun Dirigente nella definizione del proprio assetto organizzativo interno di Settore.

Tale indennità è determinata per ogni posizione tra un minimo di € 1.000,00 ed un massimo di € 2.500,00, sulla scorta dei coefficienti determinati mediante l'applicazione dei criteri di cui alla scheda di seguito indicata.

Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'ex art. 36, comma 1, del C.C.N.L. 22/1/2004, si stabiliscono i criteri di quantificazione della medesima, sulla base dei punteggi assegnati in base alla scheda allegata.

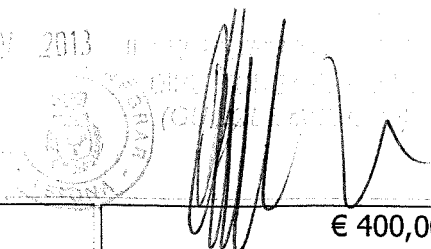
Fino a 6 punti	a) € 1.000,00
Da punti 7 a punti 8	b) € 1.200,00
Da punti 9 a punti 10	c) € 1.400,00
Da punti 11 a punti 12	d) € 1.700,00
Da punti 13 a punti 14	e) € 2.000,00
Da punti 15 a punti 18	f) € 2.500,00

b) Tipologia responsabilità "GRADO B"

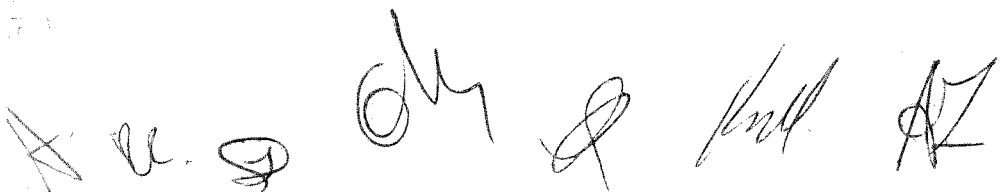
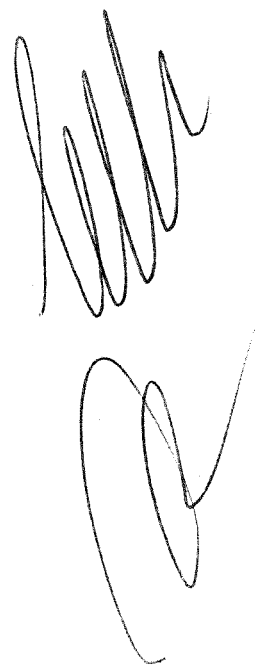
La seconda tipologia denominata "grado B" comprende i dipendenti di categoria D, C e B incaricati formalmente di responsabilità di almeno un procedimento complesso, come individuato nell'allegato elenco, che risultino effettivamente esercitate in base alla firma avente rilevanza interna apposta negli atti di competenza ai sensi della L. 241/90 "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi".

Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di "grado B" si stabiliscono i criteri di quantificazione della medesima, sulla base dei punteggi assegnati in base alla scheda allegata.

14 NOV 2013



Fino a 4 punti	€ 400,00
Fino a 5 punti	€ 600,00
Punti 6	€ 800,00
Da punti 7 a punti 8	€ 900,00
Da punti 9 a punti 10	€ 1.050,00
Da punti 11 a punti 12	€ 1.200,00
Da punti 13 a punti 14	€ 1.350,00
Da punti 15 a punti 18	€ 1.500,00



14 NOV. 2013

# **SCHEDA DI VALUTAZIONE RESPONSABILITA'**

RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE	GRADO A PUNTI DA 1 A 3	GRADO B PUNTI DA 1 A 3
<b>A) RESPONSABILITA'</b>		
<b>Responsabilità giuridica</b> formalmente attribuita ed effettivamente esercitata in base a sottoscrizione di atti	Oltre 3 procedimenti complessi congiuntamente a coordinamento servizio per il personale di categoria D, coordinamento di personale categoria C ed economato.	Fino a 3 procedimenti complessi
	Alta esposizione verso la magistratura ordinaria e contabile.	Ricadute dei procedimenti verso la magistratura ordinaria e contabile
<b>B) PROFESSIONALITA'</b>		
<b>Conoscenze tecnico giuridiche</b>	Sono richieste contestualmente buone conoscenze giuridiche e tecniche derivanti da esperienze nel servizio almeno:  - triennale e superiore P. 3 - biennale P. 2 - annuale P. 1	Sono richieste o conoscenze giuridiche o tecniche riferite a più ambiti derivanti da esperienze nel servizio almeno:  - triennale e superiore P. 3 - biennale P. 2 - annuale P. 1
<b>C) COMPLESSITA'</b>		
<b>Complessità</b>	Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità interna/esterna	Presenza di attività a media prefigurabilità che richiedono anche soluzioni specialistiche di medio valore
<b>Relazioni interne</b>	Presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi complessi	Presenza significativa di relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi
<b>Relazioni esterne</b>	Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti	Presenze significativa di relazioni collaborative o con istituzioni o organismi esterni
<b>Totale complessivo</b>		

18 NOV. 2013

c) Indennità per tipologie speciali di responsabilità

In aggiunta al personale sopraindicato l'indennità di responsabilità viene erogata nella misura fissa sotto indicata per ciascuno in presenza dei presupposti di seguito indicati per tipologia:

Personale di Categoria C, formalmente incaricato del coordinamento di squadre operative e gruppi di lavoro, nel limite massimo di € 1.500,00 annui lordi;

Personale incaricato formalmente a svolgere le funzioni di economo € 2.000,00 annui lordi nel caso che le risorse finanziarie assegnate in gestione nel corso dell'anno di competenza siano almeno pari a complessivi € 10.000,00;

E' attribuita anche al personale incaricato formalmente a svolgere le funzioni di coordinatore dello Sportello del Cittadino – front office/back office – un'indennità pari ad € 1.200,00 annui lordi;

Come stabilito nell'accordo sottoscritto in data 4/2/2009 è attribuita un'indennità pari ad €1.000,00 annui lordi al personale di Categoria D e C incaricato formalmente a svolgere nell'ambito dello Sportello del Cittadino, le funzioni di coordinamento e di individuazione del personale di back office, incaricato di sostituire il personale di front office che sia temporaneamente assente o impedito.

4. Si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità aggiuntiva (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione di incarico).

**Indennità di reperibilità**

1. L'indennità prevista e disciplinata dall'art. 23, del CCNL 14.09.2000, che integra la lettera d) dell'art. 17, comma 2, del CCNL 01.04.1999, è attribuita al personale interessato dei Servizi comunali all'uopo individuati che, organizzato in squadre/turni, in giorni e ore programmati garantisce il servizio di "pronto intervento" per soddisfare esigenze di pubblica utilità imprevedibili ed indifferibili, tra quelle di competenza dell'Amministrazione, in assenza da lavoro ordinario di altro personale operativo dello stesso Servizio, nel rispetto della misura e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia;
2. Ciascun dipendente interessato opera per non più di 6 volte-turni in un mese, intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità, ~~indipendentemente dalla sua durata oraria e comunque non superiore al giorno solare 0/24.~~
3. In caso di intervento in turno di reperibilità, e per la durata dello stesso, il personale interessato matura il diritto al compenso per la prestazione straordinaria in luogo dell'indennità di reperibilità, fatto salvo il rispetto del dettato contrattuale e dei criteri generali sopra indicati;



14 NOV 2013

4. Il servizio è gestito dal Dirigente/Responsabile di Settore competente, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
5. Per quanto qui non disciplinato si rinvia alla vigente normativa, dottrina e giurisprudenza in materia.

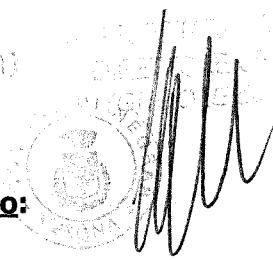
### **Indennità di turnazione**

1. L'indennità prevista e disciplinata dall'art. 22, del CCNL 14.09.2000, che integra la lettera d) dell'art. 17, comma 2, del CCNL 01.04.1999, è attribuita al personale dei Servizi comunali all'uopo individuati che, organizzato in squadre/turni, garantisce il servizio in via continuativa (minimo 6 giorni la settimana) con rotazione ciclica dell'orario di lavoro in turni programmati, nel rispetto della misura e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia;
2. Ai fini della distribuzione "equilibrata" dei turni, è inteso tale un margine tra i turni antimeridiani e pomeridiani (e notturni, se previsto) di ciascun dipendente interessato non superiore a n. 3 turni in ragione di mese. Il conteggio verterà sulla differenza tra turni antimeridiani e turni pomeridiani + notturni, sia in giorni feriali che festivi (domenicali e festivi infrasettimanali);
3. L'indennità di turno può essere erogata purchè le strutture operative interessate prevedano la copertura di un "orario di servizio" giornaliero di almeno 10 ore consecutive;
4. La prestazione di servizio del personale organizzato in turni nelle eventuali giornate festive infrasettimanali è obbligatoria ed avviene con prestazione in turno ordinario e come tale considerata e compensata.
5. Il servizio è gestito dal Dirigente/Responsabile di Settore competente, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
6. Per quanto qui non disciplinato si rinvia alla vigente normativa, dottrina e giurisprudenza in materia.

### **Indennità per celebrazioni matrimoni civili**

1. Le parti prendono atto della deliberazione di Consiglio Comunale n. 25 del 29/4/2013 ad oggetto: *"Istituzione nuovo servizio per la celebrazione di matrimoni in uffici separati di stato civile presso ville o palazzi noti per il loro pregio artistico e culturale e approvazione regolamento comunale per la celebrazione dei matrimoni civili comprensivo delle tariffe"*.
2. Le parti concordano, ai sensi di quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) del C.C.N.L. 1/4/1999, così come sostituito dal comma 4, art. 4, del C.C.N.L. 5/10/2001, per quanto riguarda il servizio di affiancamento del celebrante il matrimonio civile, effettuato da personale appartenente al Servizio Stato Civile quanto segue:

14 NOV 2013



**Matrimonio celebrato in orario di servizio:**

- a) presso Sala del Consiglio Comunale
  - nessun compenso aggiuntivo
- b) presso Villa individuata come sede staccata
  - nessun compenso aggiuntivo

**Matrimonio celebrato fuori orario di servizio :**

- a) presso Sala del Consiglio Comunale
  - Il servizio del dipendente affiancante viene effettuato con prestazione di lavoro straordinario e ne segue la disciplina contrattuale (pagamento del relativo compenso o recupero).

Viene inoltre riconosciuto al dipendente affiancante un compenso aggiuntivo di € 60,00 lordi per ciascun matrimonio celebrato.

- b) presso Villa individuata come sede staccata
  - Il servizio del dipendente affiancante viene effettuato con prestazione di lavoro straordinario e ne segue la disciplina contrattuale (pagamento del relativo compenso o recupero).

Viene inoltre riconosciuto al dipendente affiancante un compenso aggiuntivo di € 100,00 lordi per ciascun matrimonio celebrato.

- 3. Il compenso aggiuntivo è finanziato con il rimborso forfettario dovuto dai nubendi al Comune, come determinato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 25 del 29/4/2013. Le parti danno atto che la somma destinata al personale dipendente è da intendersi al netto degli oneri a carico dell'Ente.
- 4. La presente disciplina si applica a decorrere dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva della presente ipotesi di accordo.

**ART. 12 INCENTIVI E COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 15, comma 1, lettere d) e k), del CCNL 01.04.1999, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*





14 NOV 2013

Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

1. Art. 15, comma 1, lettera d), CCNL 01.04.1999, «le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a:
  - proventi da sponsorizzazioni;
  - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
2. Art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 01.04.1999, «le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale», si riferisce a:
  - incentivi per la progettazione interna (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006);
  - incentivi per la pianificazione interna (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006);
  - compensi per avvocatura interna (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997);
  - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).

Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) del premio di produttività al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare. **(Allegato "C")**.

Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare. **(Allegato "C")**

3. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi:

- a) dall'art.61 comma 17, D.L.112;



1 NOV. 2013

- b) dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, «Norme transitorie», del D.Lgs. 141/2011.

### **ART. 13 LAVORO STRAORDINARIO (art.14 C.C.N.L. 1.4.1999 e art.38 C.C.N.L. 14. 9.2000)**

Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga, dall'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.04.1999.

Le parti convengono di programmare il contenimento del ricorso allo straordinario anche mediante interventi di razionalizzazione dei servizi; i risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

### **ART. 14 AUMENTO DEL CONTINGENTE DI PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (art. 4 8 Ccnl 14.09.2000)**

Le parti, prendono atto che, come previsto dall'art. 4 comma 11 del CCNL 14.9.2000, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo.

Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%.

In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

### **ART. 15 DISPOSIZIONI E ISTITUTI CONTRATTUALI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

**Salario accessorio del personale a tempo determinato**

14 NOV 2013

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore ad un anno concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

### **Salario accessorio del personale a part-time**

1. Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

### **Telelavoro (lavoro a distanza)**

1. Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del C.C.N.L. 14.09.2000, si stabilisce venga adottato specifico regolamento disciplinante la materia.

### **Personale comandato o distaccato**

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19, e dichiarazione congiunta n. 13, del C.C.N.L. 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre all'incentivo di cui al precedente art. 12, lett. b), alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire dall'Ente utilizzatore gli elementi indispensabili (prodotti secondo modalità e criteri conformi alle norme vigenti e ritenuti compatibili).

### **Altri istituti**

- Per quanto riguarda le seguenti materie si rimanda a specifici regolamenti:
- Part-time
- Orario di lavoro
- Permessi
- Comitato Unico di Garanzia
- Diritto allo studio
- Servizio sostitutivo della mensa

### **ART. 16 INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Negrar, 30/7/2013

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE
<b>Gugole Gino</b> Presidente Delegazione Trattante	<b>Brunelli Fabio</b> (RSU CISL)
<b>Lo Presti Annalisa</b> Dirigente	<b>Fedriga Elena</b> (RSU CISL)
<b>Ceradini Stefano</b> Assessore	<b>Guardini Fabio</b> (RSU CISL)
	<b>Lavarini Angelina Lorenzina</b> (RSU CISL)
	<b>Cipollaro Rossella</b> (RSU CIGL)
	<b>Antolini Franco</b> (Federazione Territoriale CISL - FP)
	<b>Todesco Sonia</b> (Federazione Territoriale CGIL - FP)