



# COMUNE DI NEVIANO

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEI DIPENDENTI COMUNALI ACCORDO ECONOMICO 2017

L'anno duemiladiciassette, il giorno 14 del mese di dicembre, alle ore 16,30, presso la residenza municipale di Neviano si é riunita la Delegazione trattante costituita come previsto dall'art. 10 del C.C.N.L.:

Delegazione di parte pubblica: Dr. Donato Chilla

RSU e Organizzazioni sindacali:

R.S.U. Massimo Bianco

OO.SS.TT. CGIL

CSA

Preso atto che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 129 del 6-12-2017, dichiarata immediatamente esecutiva, ha autorizzato la stipula del presente contratto ai sensi dell'art. 4, comma 3, del C.C.N.L. 22.1.2004;

La Delegazione trattante, come sopra costituita, procede alla sottoscrizione definitiva del "Contratto Decentrato Integrativo per l'accordo economico 2017", che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione di parte pubblica: Dr. Donato Chilla

RSU e Organizzazioni sindacali:

R.S.U. Massimo Bianco

OO.SS.TT. CGIL F.P. LUIGI BONNO

CSA

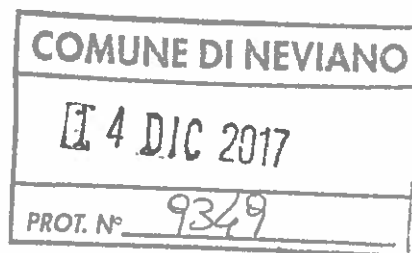
COMUNE DI NEVIANO
14 DIC 2017
PROT. N° 9349

100



**COMUNE DI NEVIANO**  
- PROVINCIA DI LECCE -

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
**ANNO 2017**



Handwritten scribble or signature.



**COMUNE DI NEVIANO**  
- PROVINCIA DI LECCE -

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
ANNO 2017**

*ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009*

**TITOLO I**

**Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto,  
interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto**

**Art. 1 - Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n.165 del 2001.

**Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2017 – 31 dicembre 2017 sia per la parte normativa che per la parte economica.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o pec, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

**Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di

diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

#### **Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi**

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D.Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

## **TITOLO II**

### **Sistema delle relazioni sindacali**

#### **Art. 5 - Sistema relazioni sindacali**

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


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

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

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



4



vincolo delle risorse disponibili e nei limiti indicati dalle disposizioni vigenti;

f) gli importi e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni connesse ai premi variabili.

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

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

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

a) gli istituti attinenti l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro (art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 165 del 2001);

b) i trasferimenti di azienda (art. 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428) e i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;

c) la costituzione del fondo delle risorse decentrate finalizzato alla erogazione di trattamenti accessori;

d) le materie previste nell'art. 6, comma 1, primo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001 in materia di organizzazione e disciplina degli uffici e consistenza e variazione delle dotazioni organiche;

e) i casi previsti nell'art. 6, comma 1, secondo periodo del d.lgs. n. 165 del 2001 in materia di processi di riorganizzazione degli uffici che comportano l'individuazione di esuberanti o l'avvio di processi di mobilità;

f) l'utilizzo delle economie aggiuntive derivanti dai risparmi realizzati a seguito dei piani triennali previsti dalle norme (l'art. 16 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98);

g) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro nonché linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

h) i criteri generali relativi alle metodologie e i sistemi di incentivazione della performance individuale;

i) i criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art.45, comma 3 del D.Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999;

j) correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;

k) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

l) i percorsi di qualificazione e formazione professionale a seguito di processi di mobilità;

m) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;

n) le pari opportunità, per le finalità previste dalla normativa vigente;

o) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 1.4.1999;

p) le modalità di determinazione dei premi di risultato delle posizioni organizzative, il rispetto dei tempi delle verifiche e la qualità dei processi di informazione anche ai fini del miglioramento organizzativo;

- q) i criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;
  - r) i calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
  - s) l'andamento dei processi occupazionali;
  - t) i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazioni a quanto previsto dai piani delle performance;
7. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

### **TITOLO III**

#### **Le risorse decentrate**



#### **Art. 6 - Disciplina delle "risorse decentrate"**

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22.1.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:
  1. finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 CCNL 22.01.04;
  2. finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;
  3. prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
  4. compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche;
  5. compensare le diverse condizioni disagiate in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate nel presente CCDI (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori);
  6. compensare le attività svolte in particolari condizioni disagiate oltre quelle previste dal precedente punto 6) e previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004;
  7. erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

#### **Art. 7 – Definizione di performance individuale**

1. Così come previsto dall'art. 9, comma 1 del D.Lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
3. In ogni caso, la attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al



6





mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.

4. I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.

5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 .

6. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

#### **Art. 8 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate**

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

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

- a) rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

3. Alla performance individuale è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per "quota prevalente" si ritiene coerente con la complessiva ricostruzione dell'assetto normativo una qualificazione in termini relativi ovvero quale quota "maggiore" e non necessariamente "maggioritaria" delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali, dell'indennità di comparto e dell'indennità degli educatori.

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

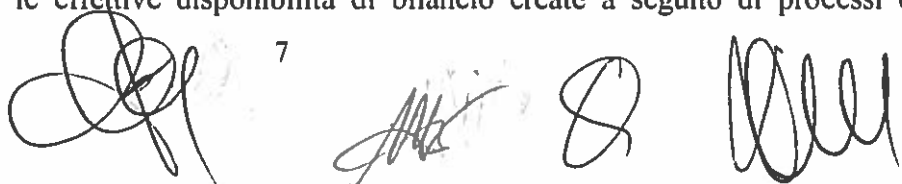
5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

6. I trattamenti accessori si distinguono in:

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

7. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art. 15, comma 2 CCNL 1.4.1999 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di

7



razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Gli obiettivi sono previsti nell'ambito de piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.

8. L'integrazione prevista dall'art.15, comma 5 (di parte variabile) CCNL 1.4.1999 è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo o la creazione di nuovi servizi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. Le condizioni per l'applicazione della disciplina riferita all'art.15, comma 5 CCNL 1.4.1999 sono:

- a) più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi ovvero un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna;
- b) non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati verificabili e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento;
- c) risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o anche attraverso i giudizi espressi dall'utenza;
- d) risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno: devono essere risultati ad alta intensità di lavoro;
- e) risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato, correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone;
- f) risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo avere accertato i risultati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno;
- g) risorse previste nel bilancio annuale e nel Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.

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

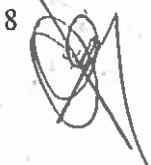
10. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art.31, comma 2 del D.Lgs. n.150/2009.

#### **TITOLO IV** **Il trattamento accessorio**

##### **Art. 9 - Indennità di comparto**

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al



8 



personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

#### Art. 10 – Indennità di responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 2.500,00.

2. L'indennità è corrisposta in misura annuale previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuate e determinate dal dirigente. L'importo dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

3. L'espressione di "particolari responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.

4. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:

a) individuazione a cura del dirigente dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:

- ↗ Responsabilità di processo erogativo;
- ↗ Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
- ↗ Responsabilità di coordinamento;
- ↗ Responsabilità di programmazione;
- ↗ Responsabilità di attuazione;
- ↗ Responsabilità di applicazione;
- ↗ Responsabilità di pianificazione;
- ↗ Responsabilità di controllo;
- ↗ Responsabilità di organizzazione;
- ↗ Responsabilità di funzioni vicarie;
- ↗ Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione;
- ↗ Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

b) graduazione da parte del dirigente delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

- ↗ Peso oggettivo della responsabilità (max 50/100)
- ↗ Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
- ↗ Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);

c) attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del dirigente, negli importi così determinati:

Punti	Categoria D	Categoria C	Categoria B
da 91 a 100	€ 2.500,00	€ 2.000,00	€ 1.700,00
da 81 a 90	€ 2.000,00	€ 1.600,00	€ 1.300,00
da 71 a 80	€ 1.500,00	€ 1.200,00	€ 900,00
da 61 a 70	€ 1.000,00	€ 800,00	€ 600,00

4. L'attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del dirigente, nonché sentita la conferenza dei responsabili in relazione alla esatta e congrua applicabilità dei predetti criteri, è remunerata con una indennità compresa tra gli importi minimi e massimi indicati nella tabella di cui al precedente comma, lettera c), in relazione al punteggio conseguito ed alla categoria di appartenenza.

5. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto. Nel caso in cui queste ultime non fossero sufficienti a garantire la corresponsione degli importi su individuati, gli importi stessi vengono rideterminati tenendo conto della proporzione come su specificata.

6. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

#### **Art. 11 – Altre indennità per specifica responsabilità**

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile danno titolo ad un compenso massimo definito in € 300,00 annui lordi.

2. La graduazione dell'indennità è determinata dal dirigente, previa informativa illustrante i criteri di graduazione.

3. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

#### **Art. 12 – Indennità di turno**

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 14.9.2000.

2. L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno prestabilito oltre eventuali prestazioni di lavoro straordinario compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000.

3. Nel caso di effettuazione di prestazione lavorativa in turno in occasione di festività infrasettimanale trova applicazione la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000. Nel caso in cui il lavoratore sia inserito in un turno che, nell'ambito delle ore settimanali di lavoro dovute comprenda anche la domenica, con conseguente fruizione del riposo settimanale in altro giorno della settimana successiva, allo stesso, nel caso di lavoro domenicale, dovrà essere corrisposto solo il compenso per turno festivo di cui all'art. 22, comma 5, secondo alinea, del CCNL del 14.9.2000.

4. L'indennità di turo sarà corrisposta esclusivamente al personale che osserva un orario di servizio di almeno 10 ore organizzato per turni, distribuiti nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno. L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno e nella misura indicata dal CCNL.


5. L'indennità di che trattasi verrà erogata con cadenza mensile sulla base di apposita certificazione di conformità dal dirigente/responsabile del settore/servizio.

#### **Art. 13 – Indennità di reperibilità**

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del CCNL 14.9.2000.

2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; ogni singola volta è data da tutto il tempo giornaliero intercorrente tra la prestazione lavorativa precedente e quella successiva che non è classificato quale orario di lavoro e in ogni caso non inferiore a 4 ore.

3. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato o per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.



4. L'indennità è quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

#### **Art. 14 – Indennità di rischio**

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:

- a) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
- b) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
- c) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
- d) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

2. La misura della indennità di rischio è di € 30,00 mensili lorde per effettiva esposizione.

3. Il responsabile del settore interessato individua i soggetti aventi diritto e le mensilità in cui il dipendente ha diritto all'indennità.

#### **Art. 15 - Indennità di disagio**

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

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

2. Il disagio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità e può essere riconosciuto nell'importo massimo di € 30,00 mensili. Al personale che svolge attività disagiata spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate.

#### **Art. 16 - Compensi incentivanti destinati a valorizzare la performance individuale**

1. Sono rivolti a valorizzare la performance individuale secondo selettività e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito, anche nel rispetto del sistema delle fasce di merito, se previste.

2. L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente ai compensi incentivanti destinati a valorizzare la performance individuale costituisce la base di calcolo per la determinazione del montepremi individuale potenziale di ciascun dipendente.

3. La tabella riepilogativa riportata più avanti quantifica le risorse destinate a tale voce.

#### **Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

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

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

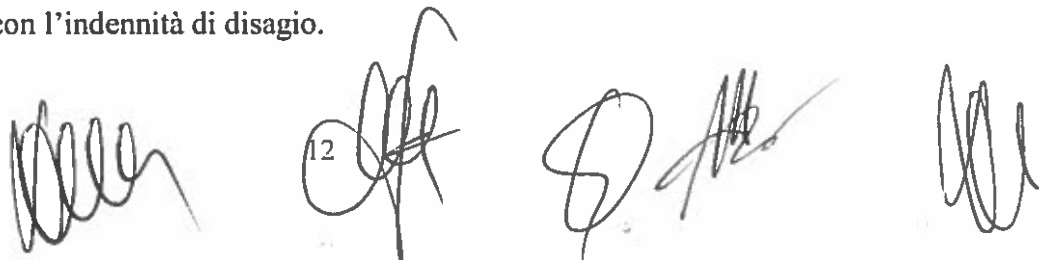
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
3. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:
- a) incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006);
  - b) incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006);
  - c) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
  - d) risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 (assistenza diretta nel contenzioso tributario).
4. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettanti disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:
- a) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
  - b) i compensi prevista nell'ambito delle attività ISTAT;
5. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.
6. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

#### **Art. 18 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione**

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

#### **Art. 19 – Indennità maneggio valori (art. 36 C.C.N.L. 14.09.00)**

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Gli importi di tale indennità, possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55 secondo il seguente prospetto:
  - sino a € 1.000,00 annui non compete;
  - € 0,50 giornaliero per valore annuo da € 1.001,00 e fino a € 3.000,00;
  - € 1,00 giornaliero per valore annuo da € 3.001,00 e fino a € 5.000,00;
  - € 1,55 giornaliero per valore annuo superiore a € 5.000,00.
3. Il responsabile del settore interessato individua i soggetti aventi diritto e provvederà direttamente alla liquidazione dei relativi compensi.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente o annualmente, a consuntivo.
5. Non cumulabile solo con l'indennità di disagio.



12

## Art. 20 – Prospetto riepilogativo (anno 2017)

Tipo indennità	Importi parziali	Importi totali
Totale Fondo Incentivante		€ 79.512,80
Recupero quota per anni precedenti (3 <sup>^</sup> rata)	€ 14.080,80	
<b>Fondo disponibile</b>		<b>€ 65.432,00</b>
Indennità di comparto	€ 4.872,72	
Progressioni orizzontali + LED	€ 32.708,79	
<b>Netto disponibile</b>		<b>€ 27.850,49</b>
Accantonamento per PEO	€ 1.330,62	
Quota destinata a rischio/disagio	€ 2.300,00	
Quota destinata a specifiche responsabilità lett. f)	€ 9.100,00	
Quota destinata a specifiche responsabilità lett. i)	€ 300,00	
Quota per maneggio valori	€ 700,00	
<b>Totale destinato a indennità varie</b>		<b>€ 13.730,62</b>
Quota residua per produttività/performance	€ 14.119,87	

La parti danno atto che le eventuali economie risultanti dalle voci economiche relative alle varie indennità saranno portate in aumento della quota per produttività/performance.

## Art. 20 – Modalità di riparto delle somme destinate a produttività e al miglioramento dei servizi – performance

L'importo individuale e di gruppo/progettazione del compenso incentivante la produttività e quindi destinato alla realizzazione degli obiettivi assegnati con il PDO o altro documento analogo è calcolato sulla base delle seguenti regole:

### A) Ripartizione del fondo incentivante tra i vari settori

Preliminarmente si stabiliscono i seguenti parametri individuali di categoria:

Categoria A – parametro 1

Categoria B – parametro 1,5

Categoria C – parametro 2

Categoria D – parametro 2,5

Attraverso il rapporto tra l'ammontare del fondo incentivante dell'Ente (FIE) e la sommatoria dei parametri individuali di tutto il personale dell'Ente (SPIE), viene determinato l'indice medio che poi deve essere moltiplicato per la sommatoria dei parametri individuali del settore (SPIS) al fine di quantificare il fondo incentivante del settore (FIS).

Il fondo incentivante del settore (FIS) è quindi determinato mediante la seguente formula:

$$\text{FIS} = \frac{\text{FIE} \times \text{SPIS}}{\text{SPIE}}$$

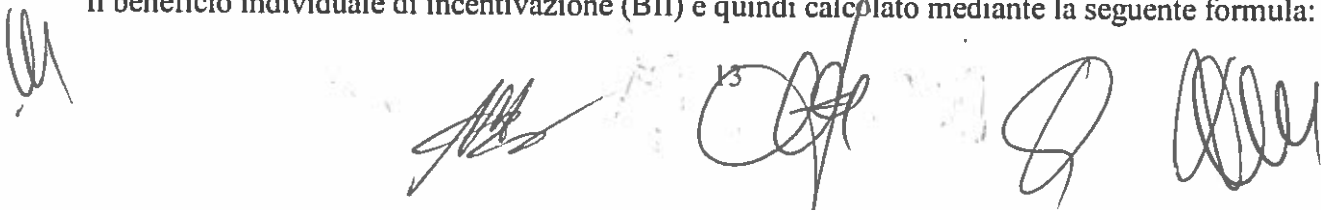
FIS - fondo incentivante del settore;

FIE - fondo incentivante dell'Ente;

SPIE - sommatoria dei parametri individuali di tutto il personale dell'Ente;

SPIS - sommatoria dei parametri individuali del settore

Il beneficio individuale di incentivazione (BII) è quindi calcolato mediante la seguente formula:



$$BII = \frac{FIE \times GRO \times PIC}{SPIC}$$

Dove

BII – Beneficio individuale di incentivazione;

FIA – Fondo incentivante dell'Area;

GRO – Grado di raggiungimento degli obiettivi di settore, espresso in termini percentuali;

PIC – parametro individuale corretto (parametro individuale di categoria per media del punteggio delle schede di valutazione individuale dell'anno di riferimento per presenza in servizio effettiva, diviso 36500);

SPIC – Sommatoria dei parametri individuali corretti di Settore

La presenza in servizio in servizio effettiva viene determinata sottraendo da 365 i giorni effettivi di assenza con l'eccezione delle assenze:

- congedi di maternità;
- congedi di paternità;
- permessi per lutto;
- permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- assenze di cui alla L. 08.03.2000 n. 53 art. 4 comma 1;



#### CASI PARTICOLARI

- Se si tratta di un dipendente assunto a tempo parziale tutti gli emolumenti dovuti sulla base degli istituti previsti dal presente CCDI saranno rapportati in modo proporzionale all'orario di lavoro prestato.
- Se un dipendente durante l'anno di riferimento è stato assegnato in condivisione a più settori, ciascun titolare di P.O. effettuerà la valutazione per quanto di competenza ed il dipendente, ai fini del riparto di cui al punto 1), verrà imputato pro-quota a ciascun settore, mentre, ai fini del riparto di cui al punto 2), parteciperà per quote parziali, al fondo di ciascun settore secondo la specifica valutazione del titolare di P.O. di riferimento.
- Analogamente si procederà ove un dipendente, durante l'anno di riferimento, sia stato successivamente assegnato definitivamente ad altro Settore.
- In tutti i casi di cessazione nel corso dell'anno (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.), il dipendente parteciperà proporzionalmente al periodo di permanenza in servizio.

#### TITOLO V

##### Disposizione transitoria

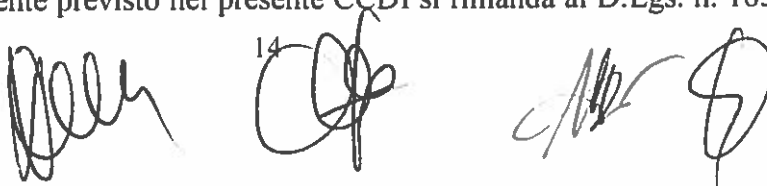
#### Art. 21 – Norma transitoria

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

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D.Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D.Lgs. n. 165/2001, alle





disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

