

# COMUNE DI SORTINO

## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

##### Art. 1 –Contesto normativo e contrattuale di riferimento

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
  - 1.D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4
  - 2.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 artt. 16, 23 e 31
  - 3.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 artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009;
  - 4.D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
  - 5.D. l 95/2012 convertito in legge 135/2012 " Spending Review", in particolare aer.2 commi 17, 18 e 19 e art.5 comma 11 quater;k
  - 6.Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. e ss.mm.ii. da adeguare ai principi di cui al d.lgs. 150/2009;
  - 7.CCNL comparto Regioni-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.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).
3. Le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che: a) le disposizioni della contrattazione decentrata integrativa in contrasto con le disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale sono da considerarsi nulle e non possono essere applicate; b) risulta fondamentale e prioritaria per lo sviluppo e la valorizzazione del personale dell'Amministrazione la incentivazione della performance individuale tenuto di conto dei risultati conseguiti e degli esiti della valutazione della performance organizzativa, in applicazione dell'adottando sistema di misurazione e valutazione della performance ; c) in sede di accordo annuale di destinazione delle risorse del Fondo salario accessorio occorrerà garantire un costante equilibrio tra le risorse destinate ad istituti che tendenzialmente si consolidano al trattamento economico fondamentale(es PEO) ed i compensi di natura variabile, prevedendo comunque, qualora le risorse disponibili per la contrattazione decentrata lo consentano, un incremento delle risorse variabili da destinare alla performance rispetto ad altri compensi che trovano, comunque, alimentazione dalle risorse variabili del FSA(es indennità di disagio, di rischio, turno, reperibilità, maneggio valori, particolari responsabilità) in applicazione del principio di cui al Dlgs.150/2009 secondo cui la contrattazione collettiva nazionale dovrà destinare, a

162

regime, la quota prevalente delle risorse disponibili per il trattamento economico accessorio al finanziamento del salario di performance; d) in sede di distribuzione delle risorse decentrate occorrerà prendere in considerazione l'implementazione di metodologie perequative volte a garantire l'equità nella assegnazione del salario accessorio nel caso di concorrenza tra diversi incentivi previsti da disposizioni contrattuali e di legge.

4. In un quadro generale di sviluppo delle politiche di gestione del personale il sistema delle relazioni sindacali dovrà essere improntato, pur nel rispetto degli specifici ruoli, alla collaborazione, correttezza, trasparenza ed orientamento alla prevenzione dei conflitti, garantendo l'unitarietà dei tavoli di trattativa, salve le specifiche esigenze di trattazione "a stralcio."

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

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 comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale (si veda successivo Titolo III).
2. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che presiedono alle modalità di destinazione ed utilizzo delle risorse economiche di cui al Fondo Salario Accessorio, destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

## **Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati ed ambiti di competenza della contrattazione decentrata integrativa**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano, tempestivamente, e comunque non oltre 30 giorni dall'insorgere della controversia, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.
4. Le materie attualmente rimesse alla contrattazione decentrata integrativa, ai sensi delle vigenti disposizioni, sono così individuate:

a) **Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate**, di cui agli art.31 e 32 CCNL 22.1.2004, per le finalità previste dall'art.17 del CCNL 1,4,1999, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso art.17 ;

b) **Fattispecie, criteri, valori e procedure**( queste ultime che non riguardano l'organizzazione degli uffici e/o la disciplina del conferimento e della revoca degli incarichi di responsabilità di valenza micro-organizzativa, prerogativa del dirigente con i poteri del privato datore di lavoro) per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art.17, comma 2, lett. e),f),g)(criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità e di disagio nonché i criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge;

128

- c) Determinazione delle indennità giornaliere per maneggio valori di cassa e in proporzione al valore medio mensile dei valori maneggiati;
- d) Individuazione delle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale;
- e) Definizione degli incentivi economici per la remunerazione di attività ulteriori del personale degli asili nido ex art.31, c.5 CCNL2000
- f) Verifica delle condizioni per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997;
- g) Impatto dei sistemi valutativi adottati dall'Ente sul trattamento economico accessorio anche di performance del dipendente. In tale contesto alla contrattazione decentrata integrativa compete la determinazione delle conseguenze economiche conseguenziali al sistema valutativo. Nel caso di applicabilità del sistema delle fasce di merito, nei casi previsti dalla normativa vigente, compete alla contrattazione integrativa la ripartizione delle risorse disponibili alle fasce di valutazione individuate dall'amministrazione.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

#### Art. 4 – Quantificazione delle risorse

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. **Sino al 31 dicembre 2015** la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo.
3. 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) 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 al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità**. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. 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 non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. **15 comma 5 CCNL 01.04.1999** (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate

*W*

esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

## Art. 5 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, (nell'arco di tempo di riferimento) nell'arco di validità del presente contratto decentrato (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
  - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "**produttività**"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del **Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente**;
  - 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 del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010) / tenuto di conto che nel corso del triennio di validità dell'art.9 comma 1 del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 le stesse non sono state attuate;
  - c) le **indennità** previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) 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 (si veda successivo Capo V);
  - d) il **premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009**, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VI che, anche nelle more della contrattazione collettiva nazionale successiva al quadriennio 2006/2009, non presuppone l'attuazione del sistema delle fasce di merito;
  - e) le **eventuali economie aggiuntive** destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "**Piani di Razionalizzazione**" (si veda successivo Capo V); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi, anche nelle more della contrattazione collettiva nazionale successiva al quadriennio 2006/2009, sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di merito" stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.
2. Le parti si danno reciprocamente atto che l'attuazione degli istituti previsti nel presente articolo presuppone il previo adeguamento dell'ordinamento interno dell'ente ai principi e criteri di cui al d.lgs. 150/2009 in materia di misurazione e valutazione della performance e in materia di premi.

## CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

### Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili ("fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza 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;

- e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" – ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 6 lettera e); **tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011, anche in assenza del sistema di valutazione in fasce di merito, per l'erogazione della produttività e della retribuzione di risultato "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."**; fintantochè il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance non preveda fasce di merito in applicazione dell'art.31 c.2 del Dlgs 150/2009 (almeno tre fasce di merito e alla fascia di merito apicale deve essere attribuita la quota prevalente del salario di performance disponibile) le parti si danno reciprocamente atto che *nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 6, comma 1 del dlgs n.141/2011, il sistema delle fasce di merito valevole ex lege è quello risultante dall'art.5 comma 11 quinquies del D.L.95/2012 convertito in Legge 135/2012: "ai dirigenti ed al personale non dirigenziale che risultano più meritevoli in esito alla valutazione effettuata, comunque non inferiori al 10% della rispettiva totalità dei dipendenti oggetto della valutazione(...) è attribuito un trattamento accessorio maggiorato di un importo compreso, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art.6, comma 1, del dlgs 141/2011, tra il 10 e il 30% rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle stesse categorie(...)*
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance in modo comunque che sia garantito il principio secondo cui *solo ad una parte limitata del personale oggetto della valutazione, in applicazione di quanto sancito dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance è attribuita la quota prevalente del salario di produttività e di risultato disponibile nell'ambito delle risorse decentrate per il finanziamento del FSA* ;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
- 

3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'**affidamento dei fondi budget di salario accessorio** viene assegnato ai dirigenti dell'ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. I fondi budget sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi budget di salario accessorio si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze da soddisfare, come rese manifeste nell'ambito del Piano della Performance, e secondo le strategie, come risultanti dal Piano della performance, che ogni direzione, annualmente, concorda con l'Amministrazione.
4. **Le parti si danno reciprocamente atto che la piena applicazione dei criteri di cui al presente articolo presuppone l'adeguamento dell'ordinamento interno dell'ente (adozione degli specifici regolamenti) ai principi, criteri e metodologie di cui al d.lgs. 150/2009 (titolo II e III).**

### **CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

#### **Art. 7 – Criteri generali**

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. 150/2009.
2. Il dirigente, nella gestione del fondo assegnato, come da articolo precedente ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegna le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, cui si fa integrale rinvio.
3. **Le parti convengono che, nell'anno 2015, non si effettueranno progressioni economiche orizzontali.**

### **CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ**

#### **Art. 8 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori 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 e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che si caratterizza per aspetti peculiari comunque "pregiudizievoli" rispetto ad una ordinaria "resa" della prestazione lavorativa (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. **La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.**
7. **Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.**
8. 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.

9. 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 mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

#### Art. 9 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Ferma l'assicurazione delle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente, 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, 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;
3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente articolo ) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del dirigente.
4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, entro il mese di febbraio dell'anno successivo, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

#### Art. 10 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti di categoria A, B e C che svolgono attività connotate da particolare “disagio”, come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 23,00. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
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 decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui sopra e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del dirigente.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, 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. **Deve trattarsi di modalità della prestazione lavorativa realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale**, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il profilo.
  - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, **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;

4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, entro il mese di febbraio dell'anno successivo, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

#### **Art. 11 – Indennità maneggio valori**

1. In applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14/9/2000 ai dipendenti adibiti 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. 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 comporta maneggio di valori.  
Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che tale indennità venga fissata in €. 1,55 al giorno per la figura dell'Economo Comunale e di € 0,52 per gli altri agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.
3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.
4. Sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore precedenti all'entrata in vigore dell'art. 36 del CCNL del 14/9/2000, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto.

#### **Art. 12- Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità**

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL del 14/9/2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5/10/2001, è corrisposta in relazione alle **esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali**; L'istituzione del servizio di pronta reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.
3. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.
4. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.
5. Per quanto non previsto nel presente articolo si rimanda alla disciplina del CCNL vigente.

#### **Art. 13 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità:**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 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 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 Funzionari APO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
  1. € 250,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
  2. € 125,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale
  3. € 250,00 agli Ufficiali Elettorali
  4. € 250,00 al Responsabile dei Tributi
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del dirigente – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.
5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazioni.

#### **Art. 14– Compensi di cui all'art. 17 comma 2 lettera a) del CCNL 01.04.1999**

La parte disponibile del fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, è pari a € 29.000,00, in base alla preintesa del 29/12/2015, così divisi:

| N° | PIANO LAVORO                        | IMPORTO    | SETTORE         |
|----|-------------------------------------|------------|-----------------|
| 1  | RIESAME PIANI LOTTIZZAZIONE         | € 850,00   | URBANISTICA     |
| 2  | RIESAME CONCESSIONE EDILIZIE        | € 1.100,00 | URBANISTICA     |
| 3  | REGOLARIZZAZIONE CATASTALE IMM.     | € 1.150,00 | URBANISTICA     |
| 4  | APERTURA DEL C.C.R.                 | € 1.500,00 | URBANISTICA     |
| 5  | REDAZ. E APPROV. PIANO PROT. CIVILE | € 1.100,00 | URBANISTICA     |
| 6  | SERVIZIO CED-WEB                    | € 2.800,00 | AMMINISTRATIVO  |
| 7  | REGISTRAZIONE SEDUTE C.C.           | € 1.100,00 | AMMINISTRATIVO  |
| 8  | PROCEDURE CANTIERE                  | € 1.200,00 | AMMINISTRATIVO  |
| 9  | AGGIORNAMENTO HALLEY                | € 400,00   | AMMINISTRATIVO  |
| 10 | PROCEDURA STESURA ATTI C.C.         | € 300,00   | AMMINISTRATIVO  |
| 11 | ACCERTAMENTO IMU ANNO 2012          | € 3.200,00 | CONTABILE       |
| 12 | INFORMATIZZAZIONE FASCICOLO DIP.    | € 1.800,00 | CONTABILE       |
| 13 | PROGETTO IRAP E COSAP               | € 500,00   | CONTABILE       |
| 14 | MAPPATURA E RIC.PERDITE RETE IDR.   | € 3.000,00 | LAVORI PUBBLICI |
| 15 | RIFAC. IMP. RISCALD. CASERMA CAR.   | € 3.000,00 | LAVORI PUBBLICI |
| 16 | CONTROLLO C/DA LAGO                 | € 500,00   | POLIZIA MUNIC.  |
| 17 | PROLUNGAMENTO ORARIO SERALE         | € 1.500,00 | POLIZIA MUNIC.  |
| 18 | CONTR. COMMERCIO AREA PUBBLICA      | € 750,00   | POLIZIA MUNIC.  |
| 19 | CONTROLLO ABBANDONO RIFIUTI         | € 750,00   | POLIZIA MUNIC.  |
| 20 | EDILIZIA                            | € 500,00   | POLIZIA MUNIC.  |
| 21 | UFFICIO VERBALI                     | € 1.000,00 | POLIZIA MUNIC.  |
| 22 | CONTENZIOSO                         | € 500,00   | POLIZIA MUNIC.  |
| 23 | ANTICORRUZIONE                      | € 500,00   | POLIZIA MUNIC.  |

## CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### Art. 15– Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

#### Art. 15.1 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999

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:
  - 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. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Amministrazione, con atto del dirigente competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

#### Art. 15.2 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999

1. 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:
  - incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006) e D.L. 90/2014;
  - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997) ove ancora esistenti
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti dell'Amministrazione, con atto del dirigente competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

#### Art. 15.3 – Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 “Norme transitorie” del D. Lgs. 141/2011, tali incentivi sono erogabili solo in attuazione delle “fasce di merito” stabilite o che verranno stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009. Qualora l'Amministrazione non provveda alla disciplina “autonoma” delle fasce di merito in attuazione dell'art.31 del Dlgs 150/2009 è applicabile il sistema delle fasce di merito di cui all'art. 5, comma 11 quinquies del D.L.95/2012 come convertito in L.135/2012 e come evidenziato al precedente art.7 comma 1, lett.e).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'Ente, con atto del dirigente competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

## CAPO VI – PREMIO DI EFFICIENZA

### Art. 16 - Disciplina del premio di efficienza

1. Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.
2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il dirigente e/o la Conferenza dei dirigenti - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale – propone all'Amministrazione (Giunta) la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
  5. l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio
  6. la quantificazione dell'entità del risparmio previsto
  7. la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3)
  8. i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individualeLa parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Il dirigente valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità, nel caso, nelle more della contrattazione collettiva successiva al quadriennio 2006/2009, senza fare applicazione del sistema delle fasce di merito di cui all'art.31 comma 2 del Dlgs 150/2009, o, comunque, come delineato in via suppletiva e sussidiaria dall'art. 5 comma 11 quinquies del D.L.95/2012 convertito in legge 135/2012, ma nel rispetto dell'attribuzione selettiva del premio.
4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del dirigente competente ed è validato dall'OIV e/o Nucleo di Valutazione.

## TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

#### Art. 17 – Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al presente contratto ad esclusione delle progressioni orizzontali, alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.
  2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3 comma 11 del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).
- 

3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

**Art. 18- Salario accessorio del personale a tempo parziale**

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al presente contratto in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

**PER LA PARTE PUBBLICA**  
IL PRESIDENTE  
DOTT.SSA VALENTINA LA VECCHIA



**PER LA PARTE SINDACALE**

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

SIG. GIUSEPPE DI FALCO



R.S.U.

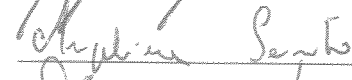
SIG.RA FAILLA MARIA



SIG. GIACCOTTO GIUSEPPE



SIG.RA SANTO ANGELINA



SIG.RA TARASCIO MARIA ROSA



SIG. MANGANO LUIGI



SIG. PRIVITERA ANTONIO



SIG. CAVARRA NELLO



9/6/2016