

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di SOMAGLIA decorrenza  
anni 2013/2015  
aggiornato al dlgs n°150/2009

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 75 del 20/12/0013 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 27/01/2014 alle ore 10.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

Presidente – Il Sindaco Pier Giuseppe Medaglia  
Il Segretario Comunale – D.ssa Antonella Guarino  
Il Responsabile Area Personale e Tributi – Rag. Maria Maddalena Zinzalini

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Funzione Pubblica cgil Lodi Sig.ra Dibella Francesca

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria,

nella persona del sig. Zaninelli Stefano

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Somaglia.

## Titolo I Disposizioni generali

### Premessa

Visto il d.lgs. n. 165 del 2001 con particolare riferimento a:

- art. 7 c. 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale “Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”;  
- art. 45, c. 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, come innovato dall’articolo 57, comma 1, *lett. b)*, del d.lgs. n. 150 del 2009, che stabilisce che ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione:

a) della *performance* individuale;

b) della performance organizzativa, con riferimento all’amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l’amministrazione;

c) dell’effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute o con specifiche responsabilità.

Visti gli;

- art.15 del CCNL del 1.4.99 e art. 31 c 2 del CCNL 22/01/2004 che prevedono le modalità di quantificazione delle risorse decentrate

- art.17 del CCNL del 1.4.99 che prevede le modalità di utilizzo delle risorse decentrate

- art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

Richiamato il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e il sistema premiante adeguato alla cd “Riforma Brunetta” D.Lgs.150/09 approvato con deliberazione di G.C. n°92 del 28/12/2010;

Richiamato il sistema di misurazione e valutazione delle Performance approvato con deliberazione di G.C. n°33 del 23/05/2012 che ha definito il nuovo sistema di valutazione per la liquidazione della parte accessoria del fondo incentivante i dipendenti.

Visto l’art.19 c.8 del D.Lgs 150/09 così come modificato dall’art.6 c.1 del D.Lgs.141 del 1.8.11 che prevede:

- che le disposizioni che prevedono la suddivisione dei dipendenti all’interno di fasce di merito non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell’amministrazione non è superiore a 15 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell’amministrazione non è superiore a 5;
- che dette disposizioni si applicano dalla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009;

Dato atto che questo ente con deliberazione di G.C. n°64 del 13/12/2013 ha adottato il **Piano Dettagliato degli Obiettivi** dove sono stati inseriti gli obiettivi di “miglioramento” e/o di “sviluppo” misurabili a fine anno;

Dato atto che la presente intesa, raggiunta in ordine alle modifiche apportate dal D.Lgs.150/09 cd “Decreto Brunetta” e alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l’obiettivo di definire a livello minimale, in considerazione del n°. dei dipendenti, gli

istituti di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede legislativa e di contrattazione nazionale.

### **Art. 1**

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Somaglia e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.  
Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Il presente contratto ha validità triennale con decorrenza dall'1.1.2013 al 31.12.2015 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del CCDI successivo salvo:
  - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

### **Art. 2**

#### **Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
  - a) per la parte sindacale dalla RSU e/o dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
  - c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

### **Art. 3**

#### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Le parti danno atto che:  
"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti da leggi, dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che

comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## TITOLO II Il sistema delle relazioni sindacali

### Art. 4 Sistema delle relazioni sindacali

#### INFORMAZIONE Art. 7 CCNL 1.04.1999

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2 sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente CCNL prevede la concertazione o la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.

3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale e in ogni caso in presenza di : iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto stabilito dall'art. 11, comma 5 nel CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione 2 giugno 1998.

4. Nei casi di cui all'art. 19 del D.lgs 626/94 è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza. La consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal D.Lgs. 165/2001.

#### CONCERTAZIONE Art. 6 CCNL 22.01.2004

Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

1. 2. La concertazione si effettua per le materie previste dall'art.16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e per le seguenti materie:

- a) articolazione dell'orario di servizio;
- b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
- c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
- d) andamento dei processi occupazionali;
- e) criteri generali per la mobilità interna.

3. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

5. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

#### **Art. 5**

#### **Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

#### **Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali**

#### **Art. 6**

#### **Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro **24** ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni **relative** ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

**Art. 7**  
**Diritto di affissione**

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica istituzionale attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo al successivo protocollo.

**TITOLO IV**  
**Forme di partecipazione**

**Art. 8**  
**Pari opportunità**

1. Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da contrattare:
  - a) flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del lavoro a tempo parziale;
  - b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

**Art 9**  
**Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**

1. Le parti concordano che nell'Ente potrà essere istituito il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.
2. Al Comitato paritetico, costituito ai sensi di quanto previsto dal comma 6 dell'art. 8 del CCNL 22.01.2004, sono affidati i seguenti compiti:
  - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;

- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
  - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
  - d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
3. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004

## TITOLO V Disposizioni diverse

### Art. 10 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

### Art.11 Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno su richiesta della componente sindacale, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.
3. Per permettere una reale partecipazione e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro nonché all'organizzazione degli uffici, sono previste le seguenti iniziative:
  - conferenza annuale di tutto il personale dipendente dell'Ente
  - conferenze per servizi (debitamente riscontrate) con cadenza almeno semestrale;
  - raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro raccolte dal responsabile competente e valutate dal medesimo;

## TITOLO VI Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

### Art. 12

#### Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale 2

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto: a) alla garanzia dell'efficienza e della produttività dei servizi di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance; b) alla valorizzazione delle competenze professionali del personale incentivando in modo particolare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'amministrazione.
2. La quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non apicale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Responsabile del Servizio Personale provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 4.
3. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come riportato nel prospetto di quantificazione del fondo allegato A) al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
4. I criteri per l'utilizzazione e la destinazione delle risorse decentrate, come quantificate ai sensi del comma 2, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigente, previo accordo tra le parti stipulanti, nei termini di cui all'allegato B) al presente contratto decentrato di esso facente parte integrante e sostanziale (cfr. prospetto contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti).

### Art.13

#### Valorizzazione dei progetti e/o piani di performance individuale

1. Per la valorizzazione della performance individuale, sulla base di quanto previsto nell'ambito del vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale approvato con delibera di G.C. n. 33 del 23/05/2012, le risorse variabili come determinate ai sensi del precedente articolo, dovranno essere destinate ed utilizzate per l'applicazione degli istituti contrattuali, o incentivare il conseguimento dei risultati e/o ristrutturazione all'interno delle aree e/o servizi, ed utilizzate per il finanziamento e l'incentivazione di obiettivi di PEG, di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale ed organizzativa (progetti/piani finalizzati);



b) Qualora previsti nel fondo e validati dall'OdV,

- il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione all'interno dell'ente è destinata nella misura fino a 2/3 a premiare il personale direttamente coinvolto nei termini di cui al successivo articolo;
- il 50% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi 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, a decorrere dall'anno 2014, potrà essere destinato a premiare il personale direttamente coinvolto nei termini di cui al successivo art.15.

2. I piani e/o progetti di performance di cui al presente articolo affinché possano ricevere il finanziamento da parte delle risorse decentrate di natura variabile di cui al comma 1 dovranno riguardare la realizzazione di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative intese al conseguimento di un più elevato grado di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi erogati, con particolare attenzione a quelli rivolti all'utenza esterna per i servizi di line ed a quelli rivolti all'utenza interna per i servizi di staff.

#### Art.14.

#### **Disciplina delle particolari condizioni della prestazione lavorativa e criteri per l'attribuzione delle risorse del fondo agli incarichi di responsabilità**

1 Ai sensi dell'art. 54 del d.lgs.n.150/2009: *“La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro. Sono in particolare escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali”*. Quanto rappresentato deve in ogni caso tenere conto di quanto stabilito dalla legge n.122/2010, fino a tutto il 2013. In sostanza il contratto decentrato soffre le limitazioni derivanti dalla manovra finanziaria. Detto in altri termini: la disciplina giuridica degli istituti incentivanti del contratto decentrato deve tenere di conto dei limiti di finanza pubblica.

1. L'individuazione dei **criteri per l'assegnazione delle risorse economiche** agli istituti del **disagio, rischio, turno, specifiche responsabilità e maneggio valori, nonché per l'incentivazione delle specifiche attività** e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, anche nell'ambito del nuovo quadro ordinamentale sono oggetto di contrattazione tra le parti.

#### Art. 15

#### **Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.**

1. In merito all'istituto del disagio le parti concordano che:
  - a) **le attività lavorative disagiate** costituiscono fattispecie che non sono già oggetto di specifici compensi incentivanti in applicazione di altre disposizioni contrattuali ed in applicazione del principio del ne bis in idem.
  - b) La prestazione lavorativa in condizione di disagio non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di “resa” della relativa prestazione lavorativa e può essere riconosciuta solo nei confronti di quel personale che ha effettivamente svolto tali prestazioni e quindi in relazione alla effettiva prestazione in servizio.
  - c) L'erogazione del suddetto compenso deve essere escluso in caso di assenza dal servizio e dovrà essere riproporzionato nel caso di prestazione ad orario ridotto.

d) Il disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

e) L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);

f) L'indennità è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

g) Le parti reciprocamente danno atto che attualmente percepiscono tale indennità le seguenti figure per le quali sussistono le condizioni sopra richiamate

2 operatori ecologici 600,00

2 operatori ASA 500,01

Totale 1.100,01

#### Art. 16

#### Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. Riguardo all'istituto dell'indennità di rischio, le parti reciprocamente danno atto che:

a) le **condizioni di rischio** sono determinate da situazioni lavorative e/o ambientali idonee a mettere a rischio la salute dei lavoratori interessati, non necessariamente collegate al possesso di uno specifico profilo professionale;

b) è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità;

c) compete solo per i **giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile.**

Le parti danno reciprocamente atto che per l'anno 2013 non è previsto per alcun dipendente il riconoscimento dell'indennità di rischio.

2. In merito alla disciplina **dell'indennità di turno le parti danno atto che :**

le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente:

i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti contrattualmente.

l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno;

per l'anno 2013 le parti danno atto che i dipendenti con diritto a detto istituto sono i seguenti:

- 2 agenti di polizia locale (per entrambi € 4.582,64).

3. Per quanto riguarda l'indennità di **reperibilità** le parti statuiscono che essa è prevista per n. 1 dipendente istruttore amministrativa area stato civile come da delibera G.C. n. 48 del 29/06/2012.
4. corrisposta in relazione alle esigenze di **pronto intervento dell'ente non differibili e riferite al funzionamento dei servizi di stato civile e di gestione funeraria;**
- quantificata contrattualmente;
  - non può essere superiore a **6 periodi al mese per dipendente;**
  - se il servizio è **frazionato**, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente **ridotta in funzione della sua durata oraria** con applicazione sull'importo così determinato di una **maggiorazione del 10%;**
  - non compete durante l'orario di servizio** a qualsiasi titolo prestato;
  - non è corrisposta** per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come **lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;**
  - Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.**
  - In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.
5. Per quanto riguarda l'**indennità maneggio valori**, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa al servizio che risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati.

In merito a tale indennità le parti statuiscono che:

- L'indennità è calcolata e **liquidata mensilmente** e compete per **le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate;**
- gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ed un massimo di € 1,55; sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore **precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000**, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;
- tale indennità è così graduata: - € 300,00 da erogarsi annualmente per chi maneggia più di 1.000,00 al mese ( economo comunale); - € 150,00 annue da erogarsi annualmente per chi maneggia dai 500,00 ai 1.000,00 euro al mese; - € 50,00 annue per chi maneggia meno di € 500,00 al mese. Se l'importo maneggiato è inferiore a 100,00 al mese non compete indennità. Si precisa che tale indennità verrà erogata solo nel caso di maneggio valori e nel caso di assenze superiori a 60 gg. verrà rapportata ai giorni effettivi di presenza.

Servizio	Indennità individuale
economato	€ 300,00
Anagrafe e stato civile ( n. 1 addetti)	€ 50,00

6. **L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolge parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
  - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
- L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile;

**Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno ripartiti nello stesso anno fra i dipendenti interessati**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

**Art. 17**

**Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al comma 1. del presente articolo nella misura massima di € 300 annuali.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe ( n.2)	€ 450,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

**L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale. La corresponsione dell'indennità avviene semestralmente ed è rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio in proporzione ai giorni di servizio da prestare nel periodo indicato. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L.112/08. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.**

#### Art. 18

#### Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

Ai sensi dell'art.9 c.1 L.122/2010 che prevede che il trattamento economico ordinariamente spettante, compreso quello accessorio, nel triennio di riferimento non possa superare quello del 2010, si ritiene che le progressioni economiche siano precluse nel triennio, con la conseguente impossibilità di destinare risorse per l'anno 2013 all'applicazione di tale istituto contrattuale.

#### Art. 19

#### Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla **progettazione di opere pubbliche**, agli accertamenti di contrasto **all'evasione ICI**, alle **rilevazioni statistiche** in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario.

Per quanto riguarda il computo di dette risorse nel calcolo delle spese di personale e se incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma *2bis* del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizi", le parti si rimettono alle interpretazioni più autorevoli che emergeranno dal dibattito dottrinale e giurisprudenziale.

3. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

#### Art. 20

#### Impiego delle risorse aggiuntive a seguito dell'attivazione di processi di razionalizzazione e/o riorganizzazione e per l'attivazione di nuovi servizi

Le risorse variabili di cui all'art. 15 c.2 (1,2% monte salari 1997) del CCNL 1.4.1999 possono essere rese disponibili di anno in anno solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei Revisori dei Conti o del Nucleo o Organismo di Valutazione delle 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 di cui al comma 1 non può giammai consolidarsi nel tempo ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

Le relative disponibilità devono essere specificamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati o la produttività legata al raggiungimento di obiettivi sulla base della scheda di valutazione.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione l'importo previsto per il relativo finanziamento non può essere utilizzato per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

Ai sensi dell'art.15.c.5 del CCNL 1.4.1999 per la destinazione o la conferma nel corso degli anni delle risorse aggiuntive per l'attivazione di nuovi servizi o finalizzate 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 le parti danno atto che le suddette risorse dovranno essere destinate per corrispondere effettivamente:

- alla incentivazione della performance individuale del personale direttamente interessato dall'ampliamento e/o riorganizzazione dei servizi;
- a nuovi servizi o alla conferma dell'esistenza di precedenti servizi con miglioramento o l'implementazione di nuove attività.
- a processi di miglioramento/ampliamento dei servizi non generici ma oggettivamente riscontrabili;

Per l'anno 2013 non sono previsti incrementi al fondo collegati a detto istituto.

#### **Art. 21**

#### **Criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di **destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale** dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività nelle Aree e nei Servizi in cui si articola la macrostruttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi **programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG/PDO**. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance, misurato sulla base dei risultati conseguiti,

2. Di anno in anno i **Responsabili** di questa amministrazione per legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio di performance dovranno ipotizzare la predisposizione di **progetti di miglioramento o sviluppo dei servizi** al cui conseguimento ed accertamento condizionare la erogazione degli incentivi di performance, **nel rispetto delle condizioni di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale.**<sup>2</sup>

3. Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante come risultante dalla applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, è orientato, nel limite delle risorse disponibili, al riconoscimento degli **apporti individuali e/o di gruppo in funzione**

del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di programmi di evoluzione, di recupero, di razionalizzazione e di miglioramento costituenti momenti di incremento della performance.

4. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse per le politiche del personale avverrà annualmente, se possibile, secondo modalità tali da assicurare: a) la rispondenza all'obiettivo da promuovere, anche attraverso le risorse stesse; b) il coinvolgimento di tutto il personale nei miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo dei risultati raggiunti dall'ente nella sua complessità (correlazione stretta tra performance organizzativa e performance individuale).

5. Le parti nel rispetto delle prerogative dell'amministrazione in ambito di nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, come risultante dalla scheda di valutazione di cui al sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato dall'Amministrazione con atto di Giunta comunale, prevedono che la gestione del salario variabile di performance avvenga su due livelli con assegnazione delle seguenti percentuali del fondo salario variabile di performance:

a) il 60% è destinato al raggiungimento degli obiettivi inerenti la performance organizzativa di area/ settore e/o individuale;

b) il 40% è destinato alla valutazione del comportamento organizzativo della prestazione, dell'apporto individuale e dei risultati ai fini del premio individuale di merito inerente la performance individuale.)

6. Per l'anno 2013 le parti concordano che la somma da destinare alla performance individuale, pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al presente accordo che destina la somma potenzialmente liquidabile, è finalizzato agli obiettivi meglio definiti nel PEG/Piano della Performance e sono suddivisi sulla base delle schede di valutazione individuali.

7. Eventuali somme che residueranno dal fondo saranno ripartite nello stesso anno tra il personale dipendente.

## Art. 22

### Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente, per gli anni 2013 e 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 comprensivo degli oneri riflessi.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
  - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
  - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
  - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
  - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
  - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
  - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
  - favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
  - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
  - favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
  - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 626/94 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
  - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
  - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, 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, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. La presente previsione sarà attuata mediante la stesura di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
6. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

### **Art 23**

#### **Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2013 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in €. 5.155,46.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.