



# COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA

(C.A.P.07029 PIAZZA GALLURA N°3 -PROVINCIA DI TEMPIO - OLBIA)

CODICE FISCALE E PARTITA I.V.A. 00253250906

## **IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA IN ADEGUAMENTO AL DECRETO. LGS N.150/2009, COSI' COME INTEGRATO DAL DECRETO. LGS N. 141/2011**

In data 29/12/2011.nella sede del Comune di Tempio Pausania ha avuto luogo l'incontro tra:

### **Delegazione di parte pubblica**, nella persona del capo delegazione:

Dott. Silvano C. Aisoni (Segretario *generale*)      Firmato

### **R.S.U.** , nelle persone di:

Antonio Abeltino	Firmato
Salvatore Bicchiri	Firmato
Agostino Cossu Usai	Firmato
Silvana Ghiani	Firmato

### **Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di:

Gianni Poddighe	.CISL FPS	Firmato
Augusto Ogana.	UIL FPL	Firmato

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo **definitivo** del personale non dirigente del Comune di Tempio Pausania che andrà a sostituire ed integrare il CCDI sottoscritto definitivamente in data 20/10/2009 in adeguamento alle disposizioni contenute nel D. Lgs n. 150/2009, modificato ed integrato dal D. Lgs n. 141/2011.

## **TITOLO I Disposizioni generali**

### **Art 1 Ambito di applicazione e durata.**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Tempio Pausania, esclusi i dirigenti ed il Segretario Comunale in quanto destinatari di specifici Contratti Collettivi.

Le disposizioni del contratto decentrato trovano applicazione per i lavoratori in servizio presso l'ente a tempo indeterminato e a tempo determinato, compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il presente contratto ha durata **triennale** (intesa del 30/04/2009 di recepimento dell'accordo quadro 22.01.2009 nel settore pubblico) e acquista efficacia dal momento della sua sottoscrizione, salvo diverse specifiche prescrizioni espressamente previste.

In ogni caso, le norme qui contenute conservano la loro efficacia fino alla stipula del successivo contratto decentrato.

In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel suddetto periodo di validità, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), le parti si riuniscono per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

Le parti prendono atto che sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992 n. 421.

Le parti prendono atto che la contrattazione collettiva e' consentita, negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative a:

- sanzioni disciplinari,
- valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio,
- mobilità interna,
- progressioni economiche.

Le parti prendono atto che il d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 34 del d.lgs. n. 150 del 2009, prescrive che:"le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ove prevista" nei contratti collettivi nazionali. Pertanto, in tali ambiti la partecipazione sindacale si realizza con l'istituto dell'informazione.

Ogni accordo precedente o disposizione regolamentare che prevede procedure diverse sono o devono essere corrispondentemente adeguati.

Le parti prendono atto che la contrattazione collettiva integrativa destina al trattamento economico accessorio, collegato alla performance individuale, una quota del trattamento accessorio complessivo.

Le parti, coerentemente alle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, concordano sull'opportunità di rinviare la definizione e la modalità applicativa del principio di "una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato", così da potere recepire le prescrizioni del prossimo CCNL.

le parti, infine, concordano che la contrattazione integrativa si può svolgere esclusivamente nei limiti e con i vincoli stabiliti dai contratti collettivi nazionali, pena la nullità delle clausole inserite e le corrispondenti sanzioni previste dalle norme di legge in materia

## **Art 2 Interpretazione autentica clausole controverse.**

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto decentrato, le parti che l'hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, per definire il significato della clausola controversa.

L'istanza può essere presentata solo da una delle parti contraenti e deve essere redatta per iscritto e contenere una sintetica esposizione dei fatti sui quali si basa.

L'interpretazione autentica così formulata sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, cioè sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Durante il periodo di esame della clausola sottoposta ad interpretazione, l'applicazione della stessa rimane sospesa.

Le parti si impegnano ad addivenire alla interpretazione autentica condivisa entro trenta giorni dall'avvio delle trattative.

## **TITOLO II Formazione**

### **Art.3 Programmi delle attività di formazione del personale.**

L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, nonché la specificazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

A tal fine, l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale nella misura stabilita dal CCNL, fatte salve le limitazioni derivanti da norme di coordinamento di finanza pubblica. Le somme destinate alla formazione, non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

L'attività di formazione del personale verrà pianificata di concerto tra la parte gestionale e la parte politica tenendo conto dello sviluppo professionale dei dipendenti e degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

I piani formativi potranno interessare un arco temporale superiore all'anno, ma non potranno eccedere il mandato amministrativo del Sindaco.

I piani sono trasmessi alla parte sindacale, contestualmente alla comunicazione dell'avvio della contrattazione a termine prevista dall'art. 4, comma 4 del CCNL 01/04/1999, entro 5 giorni dalla loro definizione.

La partecipazione all'attività di formazione inserita nei piani e quella così detta "a catalogo" autorizzata dai dirigenti, costituisce obbligo contrattuale del dipendente e l'accrescimento professionale conseguente è elemento di valutazione della prestazione.

Anche l'autoformazione, ovvero l'accrescimento professionale derivante da attività di studio e ricerca, oppure in modalità e-learning costituisce obbligo contrattuale del dipendente e l'accrescimento professionale conseguente è elemento di valutazione della prestazione.

### **Art. 4 La ripartizione delle risorse**

Si conferma la ripartizione delle risorse assegnate annualmente alla materia stabilita nel precedente accordo, e cioè:

- 70% da utilizzarsi per finanziare il piano formativo da trasferire all'Unione dei Comuni a cui è stata demandata la gestione unificata della formazione;
- 30% da ripartirsi tra i settori per attività specialistiche non previste dal piano, la cui esigenza emerga in corso di esercizio e che, in base al numero dei partecipanti, renda più conveniente la partecipazione a corsi a catalogo.

Per la ripartizione del 30% si utilizzerà il criterio previsto per il fondo del lavoro straordinario e le risorse assegnate entreranno a far parte del PEG del dirigente del settore di competenza.

Le somme complessivamente non spese nell'anno verranno riutilizzate per il finanziamento dei piani formativi degli anni successivi o per le loro rimodulazioni

## **TITOLO III Sicurezza nei luoghi di lavoro**

### **Art 5 Igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi lavoro.**

L'amministrazione si impegna a dare attuazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di formazione e informazione del personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, saranno svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e informazione.

Il Piano Sanitario, predisposto dal Medico Competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si terranno.

Saranno garantite le visite periodiche stabilite dal medico competente ed in particolare gli accertamenti sanitari previsti dal Dec. Leg.vo 81/2008 e successive modificazioni.

In apposito confronto saranno definite le linee di indirizzo ed i criteri per:

- la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

### **Art 6 Pari opportunità**

Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le eventuali responsabilità familiari e professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

le parti prendono atto che è stato istituito, ed ha già avviato la propria operatività, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

### **Art.7 Orario di lavoro – criteri generali e riduzione dell'orario di lavoro –**

Le politiche dell'orario di lavoro sono confermate in aderenza ai seguenti principi:

- la funzionalità al servizio e all'utenza esterna;
- la prestazione giornaliera non sarà frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali esigenze di servizio;
- l'arco temporale di impiego giornaliero individuale non sarà superiore alle 10 ore, salvo casi eccezionali;

- saranno assicurate e garantite particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di difficoltà debitamente motivate e documentate;
- il personale turnista ha diritto alla relativa indennità ed alla pianificazione dei turni almeno con cadenza settimanale e con distribuzione delle festività e (se istituito) del lavoro notturno in maniera equa fra gli addetti;
- per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente sono istituiti i servizi di pronta reperibilità. Al personale individuato all'interno di ciascun servizio deve essere corrisposta la relativa indennità.

Per le norme interne che disciplinano le regole di presenza del personale dipendente a tempo determinato e indeterminato si rinvia al vigente regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi.

Le parti, inoltre, danno atto che al personale turnista viene già applicata la riduzione d'orario prevista dal CCNL 01.04.1999, art.22.

### **Art.8 Lavoro straordinario.**

in applicazione dell'articolo 14 del CCNL 01/04/1999 la quantificazione del fondo del lavoro straordinario è demandata alla competenza tecnica dell'ufficio del personale la cui ripartizione fra i settori terrà conto dei seguenti pesi attribuiti alle singole categorie ed alle posizioni infracategoriali di accesso:

<b>CATEGORIE / POSIZIONI INFRATEGORIALI DI ACCESSO</b>	<b>PESO</b>
<b>A</b>	<b>1</b>
<b>B</b>	<b>1.5</b>
<b>B3</b>	<b>2</b>
<b>C</b>	<b>3</b>
<b>D</b>	<b>4</b>
<b>D3</b>	<b>5</b>

Per quanto riguarda la disciplina dell'autorizzazione preventiva per lo svolgimento del lavoro straordinario, le forme di controllo per la verifica delle prestazioni lavorative ed i rapporti fra uffici preposti al presidio di tale istituto contrattuale, si rimanda alle norme del regolamento di organizzazione degli uffici e servizi ed alle disposizioni gestionali in materia

Ai fini dell'applicazione dell'art. 38, comma terzo, del CCNL 14.09.2000, si stabilisce che il personale dell'unità organizzativa della segreteria ed affari generali e del comando della Polizia Municipale nel limite massimo del 2% dell'organico dell'Ente e per la sola attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, potrà superare il limite di 180 ore annue di straordinario fino ad un massimo 300 ore, fermo restando il limite delle risorse previste dal fondo di cui all'art. 14 CCNL 01/04/1999.

La liquidazione delle spettanze avverrà, di norma, con le seguenti scadenze temporali:

- 1° trimestre con le competenze del mese di Maggio

- 2° trimestre con le competenze del mese di Agosto
- 3° trimestre con le competenze del mese di Novembre
- 4° trimestre con le competenze del mese di Febbraio dell'anno successivo

### **Art. 9 Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero.**

In attuazione dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto "Regioni – autonomie locali -, al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero viene assicurato il seguente contingente di personale necessario per l'espletamento dei servizi a fianco di ciascuno indicato:

<b>Servizi</b>	<b>Numero addetti</b>	<b>categoria</b>	<b>Prestazioni garantite</b>
Stato civile	1	Cat. D o B3	Raccoglimento delle registrazioni di nascita o morte
Elettorale	2	Cat. D e B3	Attività prescritte dalla legge per assicurare il regolare svolgimento delle elezioni dalla data di convocazione di comizi fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti
Polizia municipale	2 per turno	Cat D e/o C	Le attività indicate nel CCNQ del 19.09.2002 - art.2
Personale	1	Cat.D o C	Attività di pagamento degli stipendi e di versamento dei contributi previdenziali ove lo sciopero, indetto per i soli dipendenti dei servizi del personale, duri l'intera giornata lavorativa ed intervenga in un giorno compreso fra il 5 ed il 15 del mese.

I servizi essenziali delle altre attività indicate nel CCNQ del 19/09/2002, essendo esternalizzati, saranno garantiti dai soggetti privati titolari della gestione.

Le parti, nel rispetto delle norme nazionali che regolano la materia, danno atto che non possono essere proclamati scioperi nei casi previsti dalla Legge ed inoltre, nei seguenti periodi:

- a) Dal 10 al 20 agosto;
- b) Dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- c) 2 giorni prima fino a 2 giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente al servizio manutenzione ed ai servizi di Polizia Municipale;
- d) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua fino al martedì successivo;
- e) nei cinque giorni che precedono e fino ai cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali e referendarie, sia nazionali, regionali o locali.

### **Art.10 Qualità del lavoro e professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologie e della domanda di servizi.**

Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che verranno introdotte nell'ente al fine di esaltare il suo ruolo di azienda erogatrice di servizi alla collettività, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi.

La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tal senso saranno forniti supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo.

## **TITOLO IV Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la valorizzazione della performance individuale e destinazione risorse.**

### **Art. 11 Costituzione del fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22/01/2004 e destinazione risorse.**

Il fondo di cui all'articolo 31 del CCNL 22.01.2004 è quantificato annualmente con determinazione del Dirigente del Personale, previa deliberazione della Giunta Comunale per quanto attiene l'inserimento di risorse aventi natura di variabilità e discrezionalità sotto il profilo qualitativo e quantitativo tenendo conto delle disposizioni normative e contrattuali che ne disciplinano la costituzione.

Con cadenza annuale dette risorse sono ripartite e destinate ai vari istituti contrattuali con la stessa procedura prevista per la sottoscrizione del contratto integrativo (CCDI).

La validità dell'accordo annuale di riparto e destinazione è prorogata fino alla stipula dell'accordo successivo nei limiti delle quantificazioni ivi previste per cui non può esservi soluzione di continuità del salario accessorio spettante in applicazione delle regole di utilizzo valide ed efficaci indicate nel CCDI giuridico.

## **TITOLO V Utilizzo delle risorse Stabili.**

### **Art.12 Progressioni economiche orizzontali**

**(art 17, comma 2, lett. B) del CCNL dell'01/04/1999- titolo III D. Lgs 150/2009)**

Le progressioni economiche all'interno della categoria costituiscono elemento di premialità della prestazione lavorativa, così come indicato al titolo III del D. Lgs. n. 150/2009 e pertanto devono essere riconosciute in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Ai sensi dell'art. 34 del CCNL del 22/01/2004 i compensi derivanti dal beneficio della progressione economica orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo delle risorse stabili.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3 con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel CCNL, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- Per la cat. A, dalla posizione A1 alla A5
- Per la cat. B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 alla B7
- Per la cat. C dalla posizione C1 alla C5
- Per la cat. D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 alla D6

Costituiscono elementi di selettività per l'attribuzione delle progressioni orizzontali:

- ⇒ il rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a tale istituto, suddivisa per direzione, tenendo conto del personale in servizio alla data di attribuzione della progressione e dei pesi attribuiti alle singole categorie ed alle posizioni infracategoriali di accesso, analiticamente indicati al precedente articolo 8;
- ⇒ la formulazione di una graduatoria annuale per direzione redatta secondo modalità e criteri dal sistema di misurazione e valutazione della performance individuale approvato dall'Ente.

In caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per le suddette limitazioni, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà alla progressione esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nel profilo professionale di appartenenza, fino a concorrenza di detti limiti economici. In caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità complessiva di servizio nell'Ente e, da ultimo, della maggiore età anagrafica.

La collocazione utile in graduatoria potrà avvenire a condizione che il dipendente sia in possesso dei seguenti requisiti soggettivi:

- 1) aver maturato nella posizione economica le seguenti anzianità di servizio:
  - almeno due anni per il primo passaggio nelle Cat.A, B, C e D;
  - almeno tre anni per i restanti passaggi delle cat.A, B, C e D (eccetto l'ultimo);
  - almeno quattro per l'ultimo passaggio della cat. D;
- 2) non essere stato oggetto di provvedimento disciplinare nel periodo preso in esame per la verifica del requisito di cui al punto 1, con esclusione del rimprovero verbale;

- 3) aver ottenuto, per ciascuno degli anni di cui al punto 1, il punteggio minimo necessario per essere idoneo al passaggio di progressione economica all'interno della categoria.

Il fondo, stabilito annualmente per le progressioni orizzontali, sarà ripartito fra le direzioni secondo il seguente criterio matematico:

$$\Sigma (n_i * p_i) / N$$

**dove:**

$n_i$  è uguale al numero dei dipendenti per categoria o posizione di accesso infracategoriale;

$p_i$  è il peso di queste ultime (Vedi tabella di cui all'art.8);

$N$  è il numero totale dei dipendenti.

Il coefficiente di settore, così ottenuto, diviso per la somma dei coefficienti dei settori, sarà l'indice da utilizzare nella moltiplicazione con il totale del fondo.

Le parti concordano che la valutazione debba basarsi solo sugli elementi di cui all'articolo 5 del NOP, da esplicitare in apposite schede di valutazione, anche per evitare disparità di trattamento e di opportunità tra chi ha ottenuto progressioni in passato e chi vi aspira per il futuro.

Per conseguire l'idoneità alla progressione orizzontale è necessario che la valutazione, effettuata secondo modalità e criteri dal sistema di misurazione e valutazione della performance individuale approvato dall'Ente, sia almeno pari a quanto indicato nella sottoindicata tabella:

<b>POSIZIONE ECONOMICA AMBITA</b>	<b>PUNTEGGIO MINIMO PER IDONEITA'</b>
CAT A - TUTTE LE POSIZIONI	60/100
CAT. B1 - TUTTE LE POSIZIONI	62/100
CAT. B3 - TUTTE LE POSIZIONI	65/100
CAT. C - TUTTE LE POSIZIONI	70/100
CAT. D1 - TUTTE LE POSIZIONI	75/100
CAT. D3 - TUTTE LE POSIZIONI	80/100

La decorrenza della nuova posizione economica è stabilita al primo gennaio dell'anno a cui si riferisce la valutazione.

Limitatamente all'anno 2011 la valutazione terrà conto del sistema di valutazione approvato con deliberazione n.173 del 07/10/2009, mentre per gli anni successivi sarà data applicazione al sistema integrato di valutazione da redigersi ai sensi del D. Lgs. 150/2009

Le parti sono consapevoli della disposizione normativa che stabilisce per gli anni 2011- 2012 -2013 l'attribuzione di progressioni economiche a titolo esclusivamente giuridico.

## **Art 13 Indennità di comparto.**

L'indennità di comparto ha la funzione di allineare progressivamente la retribuzione complessiva del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali con quella del restante personale pubblico.

Ha carattere di generalità e natura fissa secondo la tabella D del CCNL del 22/01/2004, viene corrisposta per dodici mensilità e le corrispondenti somme vengono prelevate dalle risorse stabili del fondo di cui all'art.11 del presente contratto.

Non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto per la copertura di posti di nuova istituzione o con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro il cui numero sia superiore alla media delle assunzioni rapportate ad anno del periodo gennaio 2002 - gennaio 2004 .

## **Art. 14 Indennità per personale delle categorie A e B**

Ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 22/01/2004 è confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A e B, posizione economica B1, l' indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16/07/1996.

Le relative somme sono a carico delle risorse stabili del fondo di cui all'art 11 del presente contratto.

## **Art. 15 Indennità annua di responsabilità per particolari categorie di lavoratori.**

L'indennità annua di cui all'art. 36 CCNL, primo comma, è corrisposta per compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità.

Per garantire il principio di correlazione fra la gradualità delle funzioni e le conseguenti responsabilità, i compensi vengono così stabiliti:

- fino ad € 2500 per gli incarichi che comportino: coordinamento di servizi che comprendano almeno due unità operative complesse; funzioni vicarie del dirigente; funzioni di responsabilità legate all'attuazione del D. Lgs. n. 81/2008;
- fino ad € 1500 per gli incarichi di responsabile di unità operativa complessa che comporti anche il coordinamento di personale sottoposto;
- fino ad € 1000 per gli incarichi di responsabile di unità operativa semplice o complessa senza personale da coordinare, oppure per la responsabilità di procedimenti di particolare complessità per la durata del procedimento stesso.

L'indennità di cui all'art. 36, secondo comma, così quantificata viene erogata al personale di categoria B, C, e D destinatario dei seguenti incarichi:

- € 300 ai titolari di decreto di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale.
- € 300 al responsabile e € 200 agli addetti dell'ufficio relazione con il pubblico (di prossima istituzione) in possesso della certificazione di partecipazione al corso per operatori o responsabili URP rilasciato in conformità al DPR 422/2001 attuativo della legge 150/2000;

- € 300 per gli addetti al Servizio Informatico di categoria B, C e D che svolgano compiti di tenuta, aggiornamento e protezione dei dati informatici in possesso di attestati di partecipazione a corsi di formazione attinenti alla gestione delle reti ed alla sicurezza degli archivi.

Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte con cadenza mensile e non sono legate alla presenza in servizio. Non sono cumulabili e sono riconosciute in base all'attività prevalente.

I dirigenti, con proprie determinazioni, opportunamente motivate, individuano i destinatari delle indennità, la quantificazione annua spettante e la durata del beneficio, dandone comunicazione al servizio personale per l'inserimento in busta paga.

I dirigenti, al mutare delle situazioni organizzative che possano determinare la perdita o l'acquisto del diritto in capo ai soggetti interessati, hanno l'obbligo di adottare i provvedimenti conseguenti e darne comunicazione tempestiva ai dipendenti coinvolti ed al servizio personale, per quanto di competenza.

La decorrenza delle indennità disciplinate nel presente articolo è fissata dalla data di attribuzione e sarà corrisposta con cadenza mensile posticipata.

Anche ai fini del controllo della spesa, l'importo storicizzato per tale istituto sarà suddiviso per centro di responsabilità, tenendo conto del personale in servizio destinatario delle indennità di responsabilità

I dirigenti responsabili nel provvedimento di individuazione dei destinatari tengono conto anche del limite di spesa annuo loro assegnato

### **Art. 16 Posizioni organizzative.**

Ai sensi dell'art. 8 e ss del CCNL del 31/03/1999, l'Ente ha istituito posizioni di lavoro con funzione di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e l'area delle Alte Professionalità.

Le somme necessarie per la corresponsione delle indennità di posizione e di risultato sono prelevate dalle risorse stabili del fondo di cui all'art.11 del presente contratto nella misura annualmente stabilita.

Il limite massimo dell'indennità di risultato è pari al **25%** dell'indennità di posizione.

Ad inizio ciclo di gestione, tenuto conto del punteggio teorico individuale, per ciascuna POe Alta Professionalità è stabilito il relativo compenso dell'anno.

A conclusione del ciclo valutativo, l'entità dell'indennità di risultato teorica dell'anno è stabilita in misura proporzionale al punteggio conseguito

Al responsabile del servizio "Affari Legali" che eserciti la professione forense in nome e per conto dell'Amministrazione di appartenenza, spettano i compensi professionali dovuti a seguito di sentenza favorevole all'Ente secondo i principi di cui al R.D. 1578/1933 in applicazione dell'art. 27 CCNL 14/09/2000, nella misura e nei tempi stabiliti dalla normativa interna di disciplina.

Qualora il titolare di posizione organizzativa sia anche destinatario di altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (es. ex 109/1994, ICI, ISTAT, Compensi Legali etc.), l'indennità di risultato spettante a seguito di esito favorevole della gestione, certificata dalla metodologia in uso, viene correlata come segue:

- compensi ulteriori = /< di € 5000 annui / intera retribuzione di risultato
- compensi ulteriori tra € 5001 e € 7500 annui / retribuzione di risultato decurtata del 30%
- compensi ulteriori tra € 7501 e € 10.000 annui / retribuzione di risultato decurtata del 60%
- compensi ulteriori oltre le 10.000 annui / retribuzione di risultato decurtata del 75%.

## TITOLO VI Utilizzo delle risorse variabili

### Art 17 Indennità di rischio, turno, reperibilità, disagio,

Le indennità di cui al presente articolo vengono liquidate con cadenza mensile tenendo conto delle presenze in servizio. I compensi mensili sono frazionati in ventiseiesimi e moltiplicati per le giornate di effettiva attività lavorativa rispetto alle quali si ha diritto a percepire il compenso.

I soggetti destinatari sono individuati dal dirigente responsabile con determinazione ed indicati al servizio personale per l'attribuzione delle successive competenze. Ogni variazione deve essere tempestivamente comunicata e deve riportare con chiarezza la relativa decorrenza.

Analoga comunicazione sarà data alla R.S.U. aziendale.

Sulla base delle risultanze delle presenze mensili, comunicate dall'ufficio presenze, il Dirigente e/o Posizione Organizzativa attesta per quali giornate il dipendente, individuato per mansione prevalente con le modalità di cui al precedente comma, ha diritto a percepire l'indennità.

Detta attestazione è inviata al servizio personale che provvederà alla liquidazione dell'indennità spettante con le competenze del mese successivo.

La disciplina del comma 1 si applica alle seguenti indennità:

#### A) *Indennità di rischio.*

- Ai sensi dell'art. 41 del CCNL viene riconosciuta una indennità di rischio pari ad € 30 mensili lorde, con decorrenza dal 31/12/2003 ai lavoratori che svolgano mansioni che comportino esposizione a rischi di "notevole gravità", così definite dal documento di valutazione dei rischi approvato dall'Ente, rapportata ai giorni di effettiva esposizione.

#### B) *Indennità di reperibilità.*

Questa indennità, nella quantificazione contrattualmente prevista, spetta al personale che presta servizio in attività per le quali sia stato istituito il servizio di reperibilità .

A tal fine si da atto che alla data di sottoscrizione del presente contratto, le attività di pronta reperibilità sono istituite nei seguenti servizi:

(α) STATO CIVILE	Sabato (12 ore) dalle 8 alle 20 n. 1 unità
	Domenica (12 ore) dalle 8 alle 20 n. 1 unità
(β) MANUTENZIONE IMPIANTI ELETTRICI	Sabato (12 ore) dalle 8 alle 20 n. 1 unità

#### C) *Indennità di turnazione.*

L'indennità di turnazione, secondo la quantificazione e modalità contrattualmente previste, continua ad essere erogata al personale del settore di vigilanza, in quanto, per il momento, è il solo servizio articolato in almeno 10 ore con turni di lavoro di 5.50 ore continuative giornaliere

) **D) indennità di disagio**

Si conferma la corresponsione di un compenso lordo mensile di € 39 per quel personale di categoria A, B e C che, rispetto ai colleghi dell'area di appartenenza, svolga un'attività particolarmente disagiata.

Il provvedimento di individuazione degli aventi diritto, di cui al comma 2, deve essere motivato con l'espressa indicazione della condizione sfavorevole, ricorrente o episodica, in cui l'attività viene svolta.

A titolo non esaustivo la casistica può essere:

- articolazione dell'orario di servizio nelle ore pomeridiane in misura tale da creare disagi alle relazioni familiari e di gestione del tempo libero;
- prestazione lavorativa resa in più sedi di lavoro, oltre a quella assegnata contrattualmente;
- prestazione lavorativa resa in condizioni climatiche, fisiche e relazionali tali da creare un notevole disagio psicofisico.

### **Art.18 orario notturno, indennità festiva.**

Si conferma la puntuale applicazione del Dec.Leg.vo n.66/2003 in materia di orario notturno, dando atto che la normativa è stata già disciplinata in dettaglio nel regolamento per la gestione delle risorse umane in vigore

Ai dipendenti, anche turnisti, che per ragioni di servizio non usufruiscono del riposo settimanale, deve essere corrisposto il compenso aggiuntivo del 50% della retribuzione oraria, con diritto a fruire del riposo compensativo entro 15 giorni o al massimo entro i due mesi successivi.

Le eventuali ore eccedenti l'orario teorico del dipendente comandato al lavoro nella giornata di riposo settimanale, possono essere, a richiesta del dipendente, retribuite come lavoro straordinario.

Invece, l'attività prestata in giorno feriale non lavorativo a seguito di articolazione su cinque giorni, e quella prestata in giorno festivo infrasettimanale, da titolo, a richiesta del dipendente, ad equivalente riposo compensativo, oppure alla corresponsione del lavoro straordinario secondo le tariffe contrattualmente previste.

La parte pubblica si impegna, tuttavia, a limitare l'utilizzo di questo istituto contrattuale alle situazioni di effettiva necessità e non come fattore ordinario della programmazione del lavoro.

### **Art.19 L'indennità per maneggio valori.**

L'indennità di maneggio valori, così quantificata, spetta ai dipendenti nominati agenti contabili:

L'indennità sarà erogata a seguito della “resa del conto” da parte degli agenti contabili, secondo la certificazione redatta dal Responsabile del Servizio finanziario in ordine alle somme effettivamente maneggiate nell'anno di riferimento.

indennità giornaliera	Valori medi mensili	denaro maneggiato
	MINIMO	MASSIMO
€ 0.516	€ 43,90	€ 438,99
€ 1.03	€ 439,50	€ 1.291,14
€ 1.55	€ 1.291,66	

## Art 20 Valorizzazione della performance individuale

La valorizzazione della performance individuale è correlata ai risultati della gestione programmata dall'Amministrazione con l'approvazione del piano della performance, del quale costituiscono allegati il PEG ed il piano degli obiettivi operativi dell'anno, ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi misurati e valutati secondo i criteri del sistema di valutazione (SMVP), validato dall'Organismo di Valutazione, nonché secondo il presente contratto limitatamente alle modalità di corresponsione dei compensi.

Il sistema di misurazione e valutazione soddisfa:

- il principio di selettività nella previsione che il compenso incentivante la produttività ai dipendenti sia riconosciuto solo a quelli che abbiano superato una soglia minima del complessivo punteggio di valutazione;
- il principio del merito in quanto la valutazione tiene conto da un lato del raggiungimento degli obiettivi operativi (individuali o di gruppo) e del contributo fornito alla performance organizzativa di appartenenza e dall'altro della qualità dei comportamenti professionali ed organizzativi, nonché delle competenze dimostrate.

Le risorse destinate a tale istituto sono distribuite con il sistema del budget fra i settori, che è determinato per il 60% in base al numero dei dipendenti a tempo indeterminato assegnati ed al peso della categoria o posizione di accesso infracategoriale di appartenenza (Vedi tabella di cui all'art.8) e per il restante 40% in relazione al punteggio teorico assegnato al dirigente/PO di riferimento per la quota obiettivi.

Il calcolo di ripartizione della suddetta quota del 60% del fondo si effettuerà mediante l'applicazione della seguente formula matematica:

$$\Sigma (n_i * p_i) / N$$

dove:

$n_i$  è uguale al numero dei dipendenti per categoria o posizione di accesso infracategoriale;  
 $p_i$  è il peso di queste ultime (Vedi tabella di cui all'art.8);  
 $N$  è il numero totale dei dipendenti.

Il coefficiente di settore, così ottenuto, diviso per la somma dei coefficienti dei settori, sarà l'indice da utilizzare nella moltiplicazione con il totale del fondo.

Mentre la seconda quota del 40% sarà distribuita secondo la seguente formula:

$$QF = F / \sum p_{to} * P_t$$

dove:

QF= quota fondo;

F= fondo da distribuire

$\sum p_{to}$ = sommatoria dei punteggi teorici per obiettivi dei dirigenti/ PO;

$P_t$ = individuale per obiettivi

Ciascun obiettivo inserito nel piano viene esaminato e ponderato dall'Organismo di Valutazione che in corso d'anno ne monitora l'andamento ed a fine anno ne certifica il grado di raggiungimento.

Ciascun dipendente che partecipa alla realizzazione dell'obiettivo ha il diritto teorico di percepire il premio di produttività.

Le parti danno atto che tutti i dipendenti potranno potenzialmente percepire detto incentivo perché, oltre agli obiettivi strategici e di sviluppo, annualmente, sarà misurata e valutata la performance organizzativa che include la qualità effettiva dei servizi resi all'utenza che impegna la totalità del personale.

La quota del fondo assegnato al settore dovrà essere liquidata in misura percentuale al grado di raggiungimento medio degli obiettivi di propria competenza e non potrà essere erogata qualora detta percentuale risulti inferiore al 60%

La quota fondo determinata secondo il precedente comma sarà poi suddivisa in due parti (40% e 60%) che andranno a remunerare, in base al punteggio attribuito in sede di valutazione annuale, la performance individuale del personale assegnato al settore, fermo restando che non può essere corrisposto alcun premio qualora il dipendente abbia conseguito un punteggio inferiore a 60/100 o equivalente.

Le due quote saranno così destinate:

- il 40% al personale che abbia conseguito un punteggio inferiore alla media delle valutazioni settoriali;
- il 60% al personale che abbia ottenuto una valutazione positiva con punteggio pari o superiore alla media dei valutati del settore

La suddivisione in fasce dell'incentivo di cui all'articolo 31, comma 2 del DLgs 150/2009 e successive modificazioni sarà applicata con le modalità ed i criteri che saranno indicati nel prossimo CCNL di categoria, così come previsto dall'articolo 6 del DLgs n. 141/2011

Al fine di stabilire un equilibrio nella percezione delle risorse fra tutto il personale, i soggetti che in virtù del loro ufficio hanno diritto a percepire altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (es. ex 109/1994, ICI, ISTAT, Compensi Legali etc..) avranno una riduzione proporzionale dei premi di performance in relazione all'ammontare degli altri compensi spettanti, così stabiliti:

- compensi ulteriori = /< di € 3000 annui / intera produttività
- compensi ulteriori tra € 3001 e € 5500 annui / produttività decurtata del 40%
- compensi ulteriori tra € 5501 e € 8.000 annui / produttività decurtata del 70%
- compensi ulteriori oltre gli € 8.000 annui / produttività decurtata dell'85%.

## **Art 21 Disposizioni finali.**

Il presente contratto entra in vigore dalla data della definitiva sottoscrizione e conserverà la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

Gli istituti economici saranno applicati dalla data di entrata in vigore, salvo diversa disposizione espressa nel presente contratto o nel CCNL

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei CCNL attualmente vigenti.

Le norme del precedente CCDI perderanno la loro efficacia con l'entrata in vigore del presente accordo con la sola eccezione dell'articolo 21 del CCDI 20/10/2009 limitatamente all'anno di gestione 2011, sopravvivendo per la suddetta annualità il sistema di valutazione della prestazione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 173 del 07/10/2009 ad esso correlato.