

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

### DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI MELICUCCO

#### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

##### **Art. 1 Quadro normativo e contrattuale**

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.

- ❖ 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;
- ❖ 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;
- ❖ 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 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- ❖ D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- ❖ 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).

##### **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
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal **01/01/2016**.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dell'utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività come previsto dalle Leggi e dai CCNL vigenti.
4. 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 Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che verrà verificato, annualmente, lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, su richiesta di parte sindacale.

##### **Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano 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 20 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, solo con il consenso delle parti interessate.

## **CAPO II – RISORSE E PREMIALITA'**

### **Art. 5 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. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo e delle direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.
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 esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
  - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
  - b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
  - c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
  - d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (o Nucleo di Valutazione) sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
  - e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.

### **Art. 6 Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel periodo di riferimento (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 nonché prendono atto e concordano sull'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità;
  - 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), istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché

- prendono atto e concordano sulla specifica e compiuta disciplina prevista nel Regolamento disciplinante la premialità;
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.

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

#### **Art.7 Criteri generali delle metodologie di valutazione**

1. Le parti concordano nel ritenere che il sistema di valutazione delle prestazioni è questione centrale nel processo di evoluzione del rapporto di gestione del personale e input imprescindibile per le Amministrazioni Locali. La politica di valutazione delle prestazioni dei dipendenti è dunque strategia fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi e della rispondenza del modo di lavorare alle prestazioni attese. Le finalità che si dovranno perseguire dovranno essere principalmente le seguenti:
- Condurre i dipendenti a percepire la valutazione come momento di valorizzazione (e non di controllo) che, in qualità di strumento premiante, aiuta a favorire l'implementazione di un sistema meritocratico che vuole una correlazione diretta fra prestazione e retribuzione;
  - Consegnare agli Organi dell'Ente informazioni comparabili e verificabili in merito all'andamento dell'Ente;
  - Sviluppare in maniera positiva e innovativa l'offerta di servizi all'utenza.

#### **Art. 8 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, 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, ancorché non applicabile la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli artt. 19, comma 2 e 3, e 31, comma 2, del D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009, 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 – *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."*.
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;
  - 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 ed eventuale 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, comportamento organizzativo e 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.

#### **CAPO IV - RISORSE DECENTRATE VARIABILI**

##### **Art.9 Risorse decentrate e variabili**

Presso questo Ente sono stati attivati nuovi processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, comportanti un aumento delle prestazioni del personale in servizio, con particolare riferimento allo Sportello Unico delle Attività Produttive; il servizio di Sportello Unico delle Attività Produttive – Attività produttive commerciali è svolto dal Comune di Melicucco anche per conto di altri comuni (Anoia, Feroletto della Chiesa, Giffone, Maropati, San Giorgio Morgeto, San Procopio); il progetto per l'ampliamento e il miglioramento dei servizi, che coinvolge personale interno (una unità di categoria B e del Responsabile dei servizi) e che ha interessato lo Sportello Unico delle Attività Produttive offre il servizio di front office informativo, di consulenza sulla documentazione e domanda, di back office per la gestione di endoprocedimenti e attività di verifica, di interlocuzione con i tecnici e professionisti, oltre le funzioni di attività di promozione del servizio, di percorsi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure. Tale progetto costituisce un miglioramento e un ampliamento dei servizi esistenti e che pertanto rientra nelle previsioni di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 1/04/99; si tratta di maggiori servizi che vengono garantiti dal personale già presente nell'ente per rispondere a nuove esigenze dei cittadini e valutate positivamente.

Il progetto di miglioramento dei servizi, comporta quale obiettivo da conseguire risultati "sfidanti", importanti, ad alta visibilità esterna o interna; il personale interno ha un ruolo importante nel conseguimento del risultato; si tratta di risultati ad alta intensità di lavoro", che si possono ottenere grazie ad un maggiore impegno del personale impiegato e a maggiore disponibilità ; il progetto di miglioramento dei servizi, comporta standard di risultato: un ritorno dell'investimento ovvero un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che si traduce in un beneficio per l'utenza esterna/interna; l'investimento sull'organizzazione è realizzato in funzione di un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, concreto, tangibile e verificabile: minori tempi di attesa per una prestazione o per la conclusione di un procedimento; arricchimento del servizio, con la previsione di ulteriori facilitazioni e utilità per l'utente; i bisogni degli utenti a cui i servizi intendono dare risposta sono quelli di fornire il servizio non solo all'utenza residente nel territorio ma anche dell'hinterland. Le risorse ex art. 15, comma 5, sono sottoposte a condizione: la condizione consiste precisamente nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno. La effettiva erogazione delle risorse, pertanto, potrà avvenire solo a consuntivo .

L'art.54 del CCNL 14 settembre 2000, prevede che i Comuni sono tenuti a verificare le condizioni finanziarie della destinazione ai messi che hanno operato la notificazione di "una quota parte" del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria di cui all'art.15 del CCNL dell'1.04.1999, non potendosi risolvere in un mero travaso dello stesso, quota parte che può essere riconosciuta solo a titolo di produttività e previa disciplina in sede di contrattazione decentrata integrativa

Al fine di dare attuazione alla disposizione relativa al trattamento economico accessorio dei messi notificatori (art. 54), tenuto conto delle condizioni finanziarie della destinazione ai messi di "una quota parte" del rimborso in questione, è riconosciuta a titolo di produttività la percentuale dell'ottanta per cento dell'effettivo riscosso fino a cento notifiche; superate le cento notifiche la somma è ripartita al cinquanta per cento dell'effettivo riscosso.

**CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E  
CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A  
SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'**

**Art. 10 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 Responsabile.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. 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 Responsabile
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. 11 Indennità di maneggio valori**

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera; i beneficiari dell'indennità di maneggio valori solo ed esclusivamente in quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e, quindi, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare tale servizio.
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa; l'incentivo può essere corrisposto per le sole giornate di effettiva esposizione al rischio; ciò significa che devono essere escluse non solo le giornate di assenza o di non lavoro (sabato e domenica) ma anche le eventuali altre giornate in cui il lavoratore non sia impegnato nel maneggio di valori (*ARAN Possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo, Marzo 2013*).
3. La liquidazione delle competenze, pari Euro 0,52 (cinquantadue centesimi) al giorno, è disposta dal Servizio su certificazione del Responsabile.
4. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:
  - Economo e/o addetto al servizio di economato (n. 1 addetto);
  - Ufficio Anagrafe (n. 3 addetti);
  - Ufficio tributi (n. 1 addetto);

**Art. 12 Indennità di Reperibilità e turno**

Disciplinata dall'art. 23 del CCNL 14.09.00, 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;
- quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato; in ogni caso la spesa massima annuale non può essere superiore, individualmente, a euro cento;
- non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
- se il servizio è frazionato, comunque non 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 remunerata come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.
- ad oggi l'Ufficio di pronto intervento individuato dall'Ente nel quale è istituito il servizio di pronta reperibilità è l'Ufficio dello Stato Civile, l'Ufficio di Polizia Municipale e il servizio di manutenzione. Il personale interessato è individuato in una unità per lo Stato Civile, una unità per il servizio di P.M. e una unità per il servizio di manutenzione.
- Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

- a) 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:
- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 24,00 e le 5,00 del mattino;
- d) 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 come segue:
  - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 5,00 e le 24.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

In ogni caso a chi svolge il proprio turno ordinario in giorno festivo spetta solo l'indennità di cui all'art. 22 del CCNL del 14.9.2000, con la maggiorazione del 30% o del 50% se il turno è notturno. Ove sia istituita la turnazione è escluso che possa farsi riferimento al diverso istituto dello straordinario e dunque che possano cumularsi indennità di turno e compenso per lavoro straordinario (ovvero riposo compensativo).

### **Art. 13 Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti che svolgono, in maniera prevalente, 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 (trenta) mensile**.
2. L'individuazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile di Servizio che la formalizza a seguito della valutazione dell'effettivo ricorrere dei presupposti previsti dal CCNL e dei fattori di rischio di seguito elencati :
  - attività effettuata in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute determinate dall'utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa);
  - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
3. A seguito dell'individuazione dei Responsabili di Servizio l'erogazione dell'indennità avviene annualmente.
4. L'indennità di rischio può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa. Si esclude, quindi, che essa possa essere erogata forfettariamente, prescindendo da questo criterio (nel senso che venga pagata sempre su base mensile prescindendo dalla considerazione di eventuali giorni di assenza del dipendente). (*ARAN Possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo, Marzo 2013*)

### **Art. 14 Indennità di disagio**

1. 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 al precedente art. 10 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione e formalizzazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile di Servizio.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, 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;
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
3. A seguito dell'individuazione dei Responsabili di Servizio l'erogazione dell'indennità avviene annualmente.
4. L'indennità di disagio, può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa. Conseguentemente essa non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale. Pertanto, l'importo dell'indennità di disagio deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc) *ARAN Possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo, Marzo 2013*
5. Pertanto, poiché il disagio è sicuramente una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, sembra razionale affermare che il valore mensile della indennità di disagio debba essere inferiore a quella del rischio. Le parti danno atto che l'importo da erogare a titolo di indennità di disagio è pari ad un quinto dell'importo fissato dall'art. 13 per l'indennità di rischio.

#### **Art. 15 Indennità per specifiche responsabilità**

1. Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto nell'art.17, comma 2 lettera i), del CCNL 01.04.1999, per le specifiche responsabilità del personale di categoria B, C e D formalmente investito è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 200,00.
2. Le parti, al fine di evitare attribuzioni di responsabilità che non tengono conto dei consueti criteri di ragionevolezza, correttezza e buona fede, concordano nel ritenere che le specifiche responsabilità di lavoro che si intendono incentivare devono riguardare attività, obiettivi e compiti non genericamente riferiti a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni e sulla base dei seguenti criteri applicativi:
  - la responsabilità deve essere attribuita con provvedimento scritto del Sindaco e/o della Giunta Comunale e/o del Responsabile di Posizione Organizzativa (es *referente trasparenza, incaricato della pubblicazione albo pretorio on line*);
  - nel caso di attribuzioni di Responsabilità di durata inferiore all'anno il compenso annuale spettante è proporzionato alla durata annuale della Responsabilità con proporzionamento ed arrotondamento mensile (es. 4 mesi e 15gg. = 4 mesi; 4 mesi e 16 gg. = 5 mesi);
  - i compensi di cui sopra non sono tra loro cumulabili. Nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore. Gli importi predetti sono riferiti a personale a tempo pieno, di conseguenza sono da rapportare alle percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.
  - non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette;
  - le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione, a consuntivo.

#### **Art. 16 Indennità per particolari e specifiche responsabilità**

1. Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto nell'art.17, comma 2 lettera f), del CCNL 01.04.1999, sono individuate le seguenti tipologie di responsabilità relative a specifiche posizioni di lavoro al seguente personale
  - che svolge funzioni di responsabilità nell'ambito dell'ufficio di competenza, con istruttoria di tutti i procedimenti dell'ufficio, nonché responsabilità dell'istruttoria e di ogni altro adempimento dei procedimenti amministrativi di struttura formalmente individuata.
2. Nell'attribuzione dei compensi sopra indicati si deve tenere conto dei seguenti criteri applicativi:

- la responsabilità deve essere attribuita con provvedimento scritto del Sindaco, o della Giunta Comunale o del Responsabile di Posizione Organizzativa;
  - il dipendente è nominato Responsabile del procedimento al quale, con provvedimento scritto, il Responsabile del Servizio ha attribuito la/e tipologia/e di responsabilità;
3. I compensi per l'indennità di cui sopra vengono stabiliti nella misura di € 800,00 per la Categoria B; €1.000,00 per la categoria C.
  4. Il compenso spettante è erogato annualmente a consuntivo nell'anno successivo a quello cui si riferisce. nel caso di attribuzioni di responsabilità di durata inferiore all'anno il compenso annuale spettante è proporzionato alla durata annuale della Responsabilità con proporzionamento ed arrotondamento mensile (es. 4 mesi e 15gg. = 4 mesi; 4 mesi e 16 gg. = 5 mesi);
  5. L'indennità non cumulabile con l'indennità per le specifiche responsabilità del personale di cui all'art.17, comma 2 lettera i), del CCNL 01.04.1999: in tal caso va attribuita al dipendente la somma di maggior favore. L'indennità non è inoltre cumulabile con le indennità e i compensi percepiti dal personale che beneficia delle risorse variabili collegate a progetti di miglioramento di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL

#### **Art. 17 Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale**

1. L'istituto, previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000, è disciplinato anche dall'art. 14 del CCNL 5.10.2001.
2. Al dipendente che non può godere del riposo settimanale a lui spettante a causa di particolari esigenze di servizio, compete la corresponsione della paga oraria con le maggiorazioni eventualmente dovute per lavoro festivo, notturno ecc. spettanti e ad un giorno di riposo compensativo.
3. Per avere diritto al riposo compensativo il dipendente deve aver effettuato la prestazione delle ore settimanali normalmente dovute senza debito orario verso l'Ente. Qualora il lavoratore lo ritenga più conveniente, potrà rinunciare alla giornata di riposo compensativo conservando il diritto alla corresponsione delle ore prestate e delle indennità dovute per legge.
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati trimestralmente con riferimento all'attività straordinaria in giorni di riposo settimanale svolta nell'anno precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente Responsabile di Settore.

#### **Art. 18 Indennità per orario ordinario di lavoro festivo-notturno-festivo notturno**

- L'istituto, previsto dall'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999, è disciplinato anche dall'art. 24, comma 5, del CCNL 14.9.2000.
2. La relativa indennità, determinata dal CCNL, compete solo per i periodi di effettivo svolgimento di prestazioni lavorative festive, notturne o notturne festive.
  3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati trimestralmente, con riferimento all'attività svolta nell'anno precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di articolazione dell'orario di lavoro predisposto dal Responsabile di Area/Settore ovvero dal competente organo dell'Ente.

#### **Art.19 Criteri generali per le progressioni orizzontali**

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore comunque al 50%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente;
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31/03/1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14/09/2000;
3. L'istituto della Progressione Economica si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009.
4. In sede di accordo economico annuale si procederà, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire l'ammontare complessivo delle risorse destinate alla istituzione delle nuove PEO attribuibili, nell'anno, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane, nei limiti percentuali di cui al comma 1 del presente articolo.
5. Le progressioni hanno decorrenza dal 1<sup>a</sup> gennaio dell'anno in cui è approvata la relativa graduatoria

6. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999 e delle previsioni di cui al DLgs n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- 1) Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza di ventiquattro mesi dalla data in cui questa è stata effettivamente riconosciuta al lavoratore per effetto di precedente progressione economica orizzontale o anche per effetto concorso pubblico, anche con riserva a favore del personale in servizio, ai sensi degli artt. 24 e 62 del D. Lgs. n.150/2009. E' in ogni caso sempre necessario che tra la data di decorrenza della nuova posizione economica e la decorrenza di quella precedente sia intercorso almeno un biennio. Il requisito dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto
  - 2) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente;
  - 3) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
  - 4) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 75% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;
  - 5) A parità di punteggio viene data la precedenza nel seguente ordine:a) al dipendente che non ha mai partecipato ad alcuna selezione PEO considerato a tal fine anche le vicende inerenti precedenti rapporti con altri enti pubblici;b) nel caso di ulteriore parità a chi possiede una maggiore anzianità di servizio;

## **CAPO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI PER LA RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO DLGS 50/2016 - LAVORO STRAORDINARIO - BANCA DELLE ORE**

### **Art. 20 Ripartizione incentivi**

L'incentivo di cui al Dlgs 50/2016 è attribuito in ragione del 1,6% (pari all'80% del 2%). Partecipano alla ripartizione dell'incentivo secondo la seguente ripartizione:

- a) il responsabile del procedimento: 40/60 %;
- b) il tecnico o i tecnici che in qualità di progettisti titolari formali dell'incarico ed in possesso dei requisiti di cui agli articoli 90, comma 4, e 253, comma 16, del codice assumono la responsabilità professionale del progetto firmando i relativi elaborati ed il coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione: 0/12% di cui
  - 6% per la progettazione di fattibilità tec-ec.;
  - 3% per la progettazione definitiva;
  - 3% per la progettazione esecutiva;
- c) i collaboratori tecnici che, pur non firmando il progetto o il piano di sicurezza, redigono su disposizione dei tecnici incaricati elaborati di tipo descrittivo facenti parte del progetto (disegni, capitolati, computi metrici, relazioni) e che, firmandoli, assumono la responsabilità dell'esattezza delle rilevazioni, misurazioni, dati grafici, dati economici, contenuti tecnici, contenuti giuridici nell'ambito delle competenze del proprio profilo professionale: 0/10 %;
- d) gli incaricati dell'ufficio della direzione lavori, ed il coordinatore in fase di esecuzione: 0/15%;
- e) il personale incaricato delle operazioni di collaudo tecnico-amministrativo o della certificazione di regolare esecuzione: 0/3%;
- f) il personale amministrativo, nonché l'ulteriore personale diverso da quello tecnico incaricato, che, pur non firmando il progetto, partecipa mediante contributo intellettuale e materiale all'attività del responsabile del procedimento, nonché alla redazione del progetto, del piano di sicurezza, alla direzione dei lavori e alla loro contabilizzazione:0/20%.

La ripartizione dell'incentivo è operata dal responsabile del servizio preposto alla struttura competente, secondo le percentuali definitive, oscillanti tra le quote minime e massime stabilite nel comma seguente e tenuto conto:

- delle responsabilità personali
- del carico di lavoro dei soggetti aventi diritto
- della complessità dell'opera e della natura delle attività.

### **Art 21 - Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti annualmente prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 Lo stesso viene annualmente ripartito fra i diversi settori in misura percentuale corrispondente al peso determinato per ogni singolo settore dal Nucleo di Valutazione in sede di pesatura delle P.O. per ogni singolo anno.
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).
3. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile apicale del settore e nei limiti del budget annualmente suddiviso fra i singoli settore. Nel caso di pronto intervento o emergenze contingibili e urgenti, l'autorizzazione potrà essere perfezionata il giorno immediatamente successivo alla prestazione.
4. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore".

### **Art. 22 - Disciplina della banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite individuale annuo stabilito dall'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. 01/04/1999, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Funzionario responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero di cui intende usufruire con riposo compensativo. Con cadenza trimestrale verrà elaborato un prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, con indicazione di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
4. In caso di prestazione di lavoro straordinario con riconoscimento a maggiorazione, come disciplinato dall'art. 38 del CCNL 14/09/2000, saranno, comunque, liquidate le indennità maturate per maggiorazione sulle ore accantonate per riposo compensativo.

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

### **Art. 23 *Salario accessorio del personale a tempo determinato***

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

### **Art. 24 *Salario accessorio del personale a tempo parziale***

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

### **Art. 25 *Personale comandato o distaccato***

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

### **Art. 26 *Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale***

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da una quota prevalente delle risorse decentrate, in primis della parte variabile non vincolata.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun Settore in base a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance e della trasparenza.

3. Nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del D.Lgs. 141/2011, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del D.Lgs. n. 150/2009, l'Ente, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valuta la performance del personale con funzioni dirigenziali in relazione:

a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione;

b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

Per gli stessi fini di cui al precedente periodo, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dal Responsabile di Settore in relazione:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

4. Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

5. In applicazione dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, che costituisce norma di principio per gli Enti Locali, gli obiettivi devono essere:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con Amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

6. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi, ai fini della valutazione individuale, è verificato dai singoli Responsabili di Settore in applicazione della metodologia di valutazione vigente nell'Ente.