



**Comune di Castelvetro Piacentino**  
**Provincia di Piacenza**

\*\*\*\*\*

**ACCORDO DEFINITIVO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE  
DECENTRATE VALIDO PER LA PARTE NORMATIVA 2013-2014  
E PARTE ECONOMICA ANNO 2013**

*(Ente senza dirigenza)*

Dato atto che:

- in data 13.03.2014 è stata siglata l'ipotesi di Accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate valido per la parte normativa 2013-2014 e parte economica anno 2013;
- con deliberazione n. 42 del 28.03.2014, dichiarata immediatamente eseguibile, la Giunta Comunale ha autorizzato la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell' ipotesi di CCDI;

In data 16/04/ 2014 alle ore 9,30 presso la Residenza Municipale del Comune di CASTELVETRO PIACENTINO:

*Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica:*

**SEGRETARIO COMUNALE**

**Dr. Enrica Cavalli**

*E la delegazione sindacale:*

**OO.SS. PROV.LI:**

**C.I.S.L.**

**Rosella Piatti**

**C.G.I.L.**

**Fausto Modenesi**

**U.I.L.**

**Gianmaria Pighi**

Sottoscrivono definitivamente l'allegato Accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate valido per la parte normativa 2013-2014 e parte economica anno 2013.

*EL*      *RP*      *f*      *RP*  
1

Le parti prendono visione della Costituzione del Fondo per l'anno 2013, approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 28/12/2013 ed esaminano la piattaforma di contrattazione integrativa procedendo ad una disamina e ad una valutazione dei seguenti articoli per gli anni 2013/2014, in attesa della piattaforma contrattuale nazionale.

## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **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.
  1. D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4
  2. D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31
  3. D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6
  4. D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21
  5. Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 30.12.2010 e ss.mm.ii.;
  6. Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto della Giunta Comunale n.118 del 28/12/2013;
  7. CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

#### **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 - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).

92

MR

2

OK

2. Esso ha validità biennale ed i suoi effetti decorrono dal **1° gennaio 2013 e sino al 31 dicembre 2014**;
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di 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.
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, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **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 30 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.
4. Si concorda che in presenza di processi di associazione tra enti o di gestione associata di servizi, nonché istituzione di nuovi servizi, l'Amministrazione, se ne ricorreranno i presupposti, applicherà la disciplina dell'articolo 15, comma 5, del CCNL 01/04/1999.
5. Gli articoli seguenti sono predisposti in un'ottica di rivisitazione generale della contrattazione decentrata per il personale non dirigente del comune di Castelvetro ai sensi del D.Lgs 150/2009.

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – 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. **Sino al 31 dicembre 2013** la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in

EL                  AP      3

legge 122/2010 e s.m.i, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali 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.

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

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel biennio 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;
  - 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 fino a quanto applicabili (convertito in legge 122/2010); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché la specifica e compiuta disciplina prevista nel Regolamento disciplinante la premialità;
  - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
  - d) il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VI;
  - e) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009;
  - f) altre forme incentivanti previste dalle norme di settore (es art 208 es LR 15/13, LR 23/04 ecc..)

961 RR 

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

### Art. 7 – 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, non si applica il sistema di valutazione in “fasce di merito” – ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 6 lettera e); tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell’art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – *“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 in contraddittorio;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l’affidamento dei fondi viene assegnato ai Funzionari APO dell’ente. Detti fondi

EL ~~RE~~ f RP<sup>5</sup>

sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni APO, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

E' previsto, a metà anno, un momento di verifica relativo all'applicazione dei criteri di cui al presente articolo ed al rispetto dei criteri di distribuzione della produttività per la relativa liquidazione. Le relazioni dei Responsabili di Settore relative alla valutazione dei propri collaboratori, sia per quanto attiene la quota di produttività individuale sia le quote dei progetti obiettivo, dovranno pervenire al Segretario Generale e al Responsabile dell'Ufficio Personale entro il 28 Febbraio.

Per l'anno 2013 il termine del 28 Febbraio è prorogato al 30 Aprile 2014.

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


#### **Art. 8 – Criteri generali**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 con diritto all'inserimento in graduatoria decorsi tre anni dall'assunzione.
2. Il Funzionario APO, nella gestione del fondo assegnato, come da articolo precedente ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, cui si fa integrale rinvio con valutazione per inserimento in graduatoria ogni due anni.
3. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali.
4. La progressione sulla prima posizione economica, successiva a quell'iniziale del percorso di carriera (es.: da C1 a C2), è consentita ai dipendenti delle categorie A, B, C e D che possono far valere almeno 3 anni d'esperienza professionale nella posizione economica d'appartenenza alla data d'assegnazione della progressione.
5. La progressione sulla posizione economica successiva alla prima, è consentita ai dipendenti delle categorie A, B e C che possano far valere almeno due anni d'esperienza professionale nella posizione economica d'appartenenza alla data d'assegnazione della progressione.
6. La progressione sulla posizione economica successiva alla prima, è consentita ai dipendenti della categoria D che possano far valere almeno tre anni d'esperienza professionale nella posizione economica d'appartenenza alla data d'assegnazione della progressione.
7. Nell'ambito d'ogni graduatoria non è possibile ottenere più di una progressione.

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

#### **Art. 9 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

gcl RR   
6

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 Funzionario APO.
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 Funzionario APO.
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. 10 – Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, individuati nel Documento di Valutazione Rischi del Comune, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Funzionario APO.
4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

#### **Art. 11 – Indennità di disagio**

1. Ai dipendenti di categoria B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 54,55 e comunque non superiore ad €. 600,00 annui. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la

80      ✍      fRP 7

presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Funzionario APO.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - 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;
  - Viene, in particolare, riconosciuta quale attività disagiata, l'istituto della "pronta disponibilità", nella misura di €. 25,82 per la chiamata in orario festivo o notturno. La chiamata in disponibilità e la conseguente presa in servizio deve essere attestata dal Responsabile APO del Servizio competente. Detto istituto si attiva sulla base di un piano d'intervento condiviso con gli interessati e redatto preventivamente dal Responsabile APO secondo il principio della volontarietà, nonché della corretta rotazione del personale chiamato e comunque nel rispetto di un limite di fondo il cui in importo dovrà essere concordato in contrattazione decentrata con le OOSS.
  - Sono previste un massimo di dieci chiamate annue complessive.
4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

## Art. 12 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti, individuati come agenti contabili, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000 "Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000 a un massimo di L.3000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999") si stabilisce che tale indennità venga fissata in €.1,50 al

9/11  
89  
1/8



giorno per la figura dell'Economo Comunale e di € 0,50 per gli agenti contabili del Servizio Anagrafe, individuati con provvedimento ufficiale.

3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, dell'anno successivo alla maturazione.

### **Art. 13- Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità è prevista per il personale del Servizio di Stato Civile.

Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001. che recitano:

#### **Art.23 Reperibilità**

*1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di L.20.000 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art.15 del CCNL dell'1.4.1999. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.*

*2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.*

*3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.*

*4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.*

#### **Art. 11 Integrazione disciplina della reperibilità**

*1. L'art. 23 del CCNL del 14.9.2000 è integrato con il seguente comma: 11*

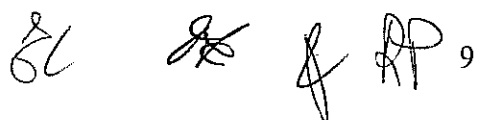
*" 5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7 o dell'art.38-bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4."*

2. In particolare per la reperibilità dello Stato Civile il servizio è garantito in tutte le giornate festive dalle ore 9,00 alle ore 12,00.

3. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.

#### **Art. 14 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità:**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large 'E', a signature, and the initials 'AP' followed by a small '9'.

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
  - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari APO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
  3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:  
€ 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa  
€ 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale
  4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario APO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.
  5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
  6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione nell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

#### **Art. 15 – Indennità per particolari responsabilità**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario APO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità, tenuto conto delle effettive risorse del Fondo destinate al finanziamento di tutti gli istituti del salario accessorio. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
4. Le fattispecie alle quali il Funzionario APO dovrà fare riferimento sono le seguenti:
  - a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**
    1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
    2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;

90L RP Me

3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza




**b) Responsabilità gestionale, che comprende**

1. Responsabilità di procedimenti di spesa
2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
3. Responsabilità di realizzazione piani di attività

**c) Responsabilità professionale, che comprende:**

1. Responsabilità di processo
  2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi
  3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO
5. L'importo dell'indennità, che varia può essere al massimo pari ad €. 2.500,00, è determinato dal competente Funzionario APO applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità, nonché rapportato alle effettive disponibilità del Fondo.
  6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione nell'anno successivo alla maturazione.
  7. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni)

60

# TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità  
(art. 17, comma 2, lett. f. CCNL 01/04/1999 e smi)

<b>a) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

<b>b) RESPONSABILITA' GESTIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Resp. procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Resp. di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

<b>c) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

## PUNTEGGI >INDENNITA'\*

Da 41 a 45 Punti	= €. 2.500,00;
Da 33 a 40 Punti	= €. 2.000,00;
Da 27 a 32 Punti	= €. 1.500,00;
Da 21 a 26 Punti	= €. 1.000,00;
Da 13 a 20 Punti	= €. 500,00

Da riproporzionare in funzione dell'entità complessiva del Fondo effettivamente destinata a tale scopo, in accordo con le OO.SS.

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

### Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

#### Art. 16.1 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:
  - proventi da sponsorizzazioni;
  - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile APO del Settore competente.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

#### **Art. 16.2 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999**

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "*le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale*", si riferiscono a:
  - incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006);
  - incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006);
  - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
  - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);
  - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).
  - altre forme incentivanti previste dalle norme di settore (es art 208 es LR 15/13, LR 23/04 ecc..)
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile APO del Settore competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

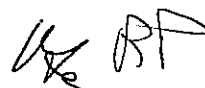
#### **Art. 16.3 – Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011**

1. L'Amministrazione si impegna ogni anno, e comunque entro il mese di marzo, a valutare la possibilità di attivare i così detti Piani di Razionalizzazione. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile APO del Settore competente.
2. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

### **CAPO VI – PREMIO DI EFFICIENZA**

#### **Art. 17 - Disciplina del premio di efficienza**

1. Il 30% dei risparmi, così come previsto dall'art. 27 del D.Lgs. 150/09, sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata
2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Responsabile (APO) e/o la Conferenza dei Responsabili - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o



intersettoriale – propone all'Amministrazione (Giunta Comunale) la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:

- l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio
- la quantificazione dell'entità del risparmio previsto
- la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3)
- i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale

La parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.

3. Il Responsabile (APO) valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità.
4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Responsabile (APO) ed è validato dal Nucleo di Valutazione.

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

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

#### **Art. 18 – Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato**

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3 comma 11 del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).
3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

#### **Art. 19 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

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

#### **Art. 20– Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione**

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004 (Allegati)

96 14

2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

### **Art. 21 – Previdenza complementare alla Polizia Municipale**

Le parti rinviano ad apposito regolamento l'assegnazione delle risorse relative all'attuazione di una forma di previdenza complementare in favore degli appartenenti del Corpo di Polizia Municipale attraverso l'adesione ad un Fondo di Assistenza e Previdenza Integrativa appositamente aperto, ai sensi dell'art. 208 comma 4 del D. Lgs. n°285/1992 (Codice della Strada).

### **Art. 22 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

L'Amministrazione si impegna a proseguire nell'applicazione del D. Lgs. 81/2008 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro sono attuati con l'accordo e la collaborazione del Datore di Lavoro, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del Medico Competente e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Gli interventi di formazione ed informazione del personale sono svolti al fine di garantire un sufficiente e continuo grado d'aggiornamento anche in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

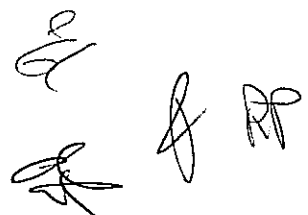
La tutela dei lavoratori disabili è garantita nel rispetto della vigente legislazione in materia.

### **Art. 23 - Pari opportunità e benessere organizzativo**

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le parti mediante un confronto costante si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.



**Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ANNO 2013 – PRESA D'ATTO**

Le parti prendono atto che, sulla base dei conteggi predisposti dal Responsabile del Servizio Finanziario (Deliberazione n. 121 del 28/12/2013), il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 e dell'art. 9, comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, per l'anno 2013, risulta così costituito:

**RISORSE DECENTRATE STABILI € 66.861,63**

Dal fondo delle risorse stabili vengono **DETRATTI** i seguenti importi:  
(Dichiar. Congiunta n. 19 CCNL 22/01/2004)

<b>Fondo per progressioni orizzontali al 31/12/2013</b> <i>(art. 34, c. 3 e art. 33 commi 4 e 5 CCNL 2004 – art. 17, c. 2 lett. b) CCNL 1999</i>	<b>€ 39.627,26</b>
<b>Fondo per indennità di comparto</b> <i>(art. 33, c. 4 lett. b, e c. - Colonna 2 + 3 Tab. D CCNL 22/01/2004)</i>	<b>€ 13.916,03</b>
<b>Fondo per riclassificazione del personale</b> <i>(art. 7, c. 7, CCNL 31.03.99)</i>	<b>€ 0</b>
<b>Fondo incremento indennità professionale Asilo Nido ed Educatrici</b> <i>(art. 31, c. 7, CCNL 14.9.2000 – art. 6, comma 1 CCNL 5/10/2001)</i>	<b>€ 1.820,96</b>
<b>Fondo per retribuzione posizione e risultato P.O.</b> <i>(art. 17, c. 2, lett. c CCNL 1.4.99) SOLO PER ENTI CON DIRIGENZA</i>	<b>€ .....</b>
<b>Indennità di rischio</b> <i>(art. 17, c. 2, lett. d. CCNL 01/04/99 e art. 41 CCNL 22/01/04)</i>	<b>€ 2.400,00</b>

**RISORSE STABILI DISPONIBILI ANNO 2013 € 9.097,38**

**RISORSE DECENTRATE VARIABILI € 9.324,63**  
(art. 31 comma 3, CCNL 22.01.2004)

In relazione al comma 1, dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 55 del D.Lgs. n. 150/2009, sulla base dei conteggi predisposti dal Responsabile del Servizio Finanziario, si prende atto che:

- l'ente – soggetto al patto di stabilità - ha rispettato, negli anni 2012 e precedenti, le vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale (art. 1 co. 562, L. 296/06 e successive modificazioni ed integrazioni). Sulla base delle previsioni di bilancio e relativi stanziamenti tale rispetto sarà confermato anche nel corrente anno 2014;
- l'ente dispone di idonei sistemi di valutazione delle prestazioni e delle attività dell'amministrazione sia per ciò che concerne il personale dei vari livelli che per il personale titolare di posizione organizzativa (APO);
- l'ente ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti inferiore al 50%;

Di seguito si riporta, per maggiore chiarezza, il prospetto di calcolo delle risorse variabili:

RIFERIMENTO CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO Euro
01/04/1999 Art. 15, comma 1, lett. d)	sponsorizzazioni (valore presunto)	0
Art. 15, comma 1, lett. k)	progettazione UTC art. 92, co. 5, D.Lgs 163/2006 (valore presunto)	4.200,00
Art. 15, comma 1, lett. k)	ISTAT (Censimento popolazione, ecc.)	0
Art. 15, comma 2	Max 1,2% monte salari '97	6.085,77
Art. 15, comma 5	Attivazione nuovi servizi e/o processi di riorganizzazione	0
CCNL 05/10/2001: Art. 4, comma 3	ICI Incentivi recupero (somma presunta)	0
Art. 4, comma 4	Convenzioni, contributi utenza, ecc.	0

96 PR 16 AK



CCNL 22/01/2004 Art. 31, comma 5	somme non attribuite fondo anni precedenti – quota “alte professionalità”	0
Art. 15, comma 1, lett. k) Art. 16, co. 5 DL 98/2011 Piani di Razionalizzazione	Quota risparmio PdR 2012 (approvato delib. GC n. ... del ...) – quota presunta.	0
Art. 15, comma 1, lett. k) Art. 27, D.Lgs 150/2009	Premio di Efficienza- Processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione Anno 2013 – quota presunta.	0
Art. 9, comma 2-bis D.L. 78/2010	Riduzione proporzionale al personale in servizio – parte variabile	-961,14
<b>TORNA TOTALE</b>		<b>9.324,63</b>

### RIEPILOGO:

RISORSE STABILI DISPONIBILI	– art. 31, c. 2 CCNL 22/01/2004:	<b>€ 9.097,38</b>
RISORSE VARIABILI DISPONIBILI	– art. 31, c. 3 CCNL 22/01/2004:	<b>€ 5.124,63</b>
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI ANNO 2013:</b>		<b>€ 14.222,01</b>

\*\*\*\*\*

## Utilizzo delle Risorse Decentrate per l'anno 2013

1 - Le risorse sopra specificate, pari a **€ 14.222,01**, sono così utilizzate nei seguenti “Istituti” contrattuali:

#### Indennità:

##### 1) Attività disagiate (art. 17, c. 2, lett e. CCNL 01/04/99)

Orario articolato €. 1.200,00

##### 2) Specifiche responsabilità

(art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99 e art. 7 CCNL 09/05/2006)

Responsabili procedimento €. 5.800,00

##### 3) Ulteriori specifiche responsabilità

(art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99 e art. 36, c.2, CCNL 22/01/04)

Ufficiale Stato Civile ed Anagrafe €. 550,00

##### 4) Indennità di Reperibilità Ufficio Anagrafe

€. 329,44

##### 5) Indennità di maneggio valori

€. 554,00

**TOTALE INDENNITA' (commi 1+2+3+4+5)..... €. 8.433,44**

Per la corresponsione e l'applicazione di dette indennità valgono i criteri generali definiti nel quadro normativo sopraesposto e sottoscritto in data 18/03/2014.

##### 4) Fondo progressioni orizzontali all'interno categoria

€. 0,00

Nell'anno 2013, non si prevede l'effettuazione di progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie, stante il blocco previsto dall'art. 9, comma 1, del D.L. n. 78/2010. Le parti concordano che sull'argomento ci si riserva un ulteriore approfondimento ed eventuale accordo, quando sarà espressa la questione di massima delle Sezioni Riunite della Corte dei Conti, anche alla luce della remissione posta in essere dalla sezione regionale della Campania con Del/Par n. 482/2011 del 24/10/2011;

*EL*

*EL*

**5) Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi**

€. 5.788,57

(art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99)

La quota di produttività sarà erogata sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione del personale dipendente.

**6) Fondi a specifica destinazione (art. 17, comma 2, lett. G) CCNL 01/04/1999:**

**CCNL 01/04/99:**

Art. 15, comma 1, lett. k) – D.Lgs. 163/06, art. 92 Progettazioni UTC	€.	4.200,00
Art. 4, comma 3 - Recupero ICI	€.	0,00
Art. 15, comma 1, lett. d) - contratti di sponsorizzazione	€.	0,00
ISTAT (Censimento popolazione, ecc.)	€.	0,00

**DISPOSIZIONI FINALI**

1) Le parti prendono atto dell'intervenuta abrogazione del comma 5 dell'art. 71 del D.L. n. 112/08 (convertito dalla legge 133/08) per effetto dell'art. 17, comma 23, del D.L. n. 78/2009 confermato dalla relativa legge di conversione n. 102/09;

2) Norma di rinvio:

Per quanto non previsto dal presente accordo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente accordo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Le parti condividono la presente ipotesi di accordo per le modalità di utilizzo delle risorse decentrate (art. 31 CCNL 22/01/2004) per l'anno 2013, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, ultimo periodo, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, come sopra definita.

***Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica:***

Presidente – segretario Comunale

Enrico Lovell

***La delegazione sindacale:***

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL – FP

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL – FP

Organizzazione Sindacale Territoriale UIL - FPL

Rosella Aiello

Adriano

Giuseppe

