



**COMUNE DI TICINETO**  
**Provincia di ALESSANDRIA**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI  
INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE  
UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' VALIDO PER IL TRIENNIO NORMATIVO  
2013/2015 E PER LA PARTE ECONOMICA ANNO 2013.  
(art. 4 del CCNL 01/04/1999)**

**L'anno 2014 addì 15 del mese di Maggio**

**PREMESSO:**

Che con nota del 16/04/2014 prot. n. 642 questa Amministrazione Comunale aveva invitato per il giorno 14/05/2014, presso la sede comunale, le rappresentanze sindacali CGIL, CISL, UIL, FSI, per la predisposizione dell'accordo preliminare.

Che il giorno 14/05/2014 nessun rappresentante delle delegazioni invitate si è presentato.

Che non sono pervenute all' Amministrazione Comunale né giustificazioni motivate dell'assenza né osservazioni e/o proposte da parte delle delegazioni sindacali invitate.

Che con deliberazione GC n. 38 del 30/04/2014 erano stati definiti gli indirizzi per la costituzione del fondo 2013e la sua ripartizione nonché adottata la piattaforma del contratto integrativo di ente parte normativa triennio 2013/2015 da sottoporre alla delegazione di parte sindacale

Che con deliberazione G.C. n. 43 del 14.5.2014 e' stato approvato dalla Giunta Comunale l'ipotesi di contratto collettivo decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività valido per il triennio normativo 2013/2015 e per la parte economica anno 2013 (art. 4 del ccnl 01/04/1999), dando mandato alla delegazione pubblica di provvedere alla sottoscrizione del contratto definitivo; Che alla data odierna nessuna delegazione trattante ha provveduto a presentare osservazioni sull'ipotesi né si è presentata per la sottoscrizione del contratto definitivo;

Che ai fini della esecutività dell'accordo e per la ripartizione del fondo 2013 il presente contratto decentrato dovrà essere sottoscritto da tutti i dipendenti di questo Comune pertanto:

la delegazione di parte pubblica composta dai sigg.:

Scagliotti Fiorenzo - Sindaco

Dr. ssa Maria Luisa DI MARIA - Segretario Comunale

ed i dipendenti di questo Comune

concordano quanto segue:

## **TITOLO I**

### **Disposizioni generali**

#### **ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto collettivo decentrato-integrativo (CCDI) disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 150/2009. Il presente Contratto Collettivo Decentrato integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, comandato e in mobilità.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per il periodo 1° gennaio-31 dicembre

2013.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

## **ART. 2 - DECORRENZE E DURATA**

1. Il presente contratto per la parte giuridica ha validità triennale mentre per la parte economica concerne il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2013.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione espressamente indicata dallo stesso contratto.
3. Le presenti disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
4. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le risorse decentrate.
5. Le parti contraenti, d'ora innanzi "le parti", si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

## **ART. 3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE**

Dato atto che al sensi art. 40 D. Lgs. 165/2001 C. 3 quinquies:

"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile." Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza, la clausola controversa.

## **ART. 4 - MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE**

1. La determinazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa, operata dalla contrattazione collettiva nazionale, deve in ogni caso tenere conto delle previsioni degli artt. 40, comma 1, e 5, comma 2, del D. Lgs. n.165/2001, come modificati rispettivamente, dagli artt. 54 e 34 del D. Lgs n. 150/2009, nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n.

7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione pubblica. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D.L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135.

2. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL coordinate con il D. Lgs. 150/2009 sono le seguenti: i criteri di destinazione delle risorse decentrate , fattispecie, valori e procedimento per le indennità, criteri di valutazione per le progressioni orizzontali, criteri generali per l'applicazione della premialità, verifica delle condizioni per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997 nella parte variabile del fondo.

3. Sono inoltre materie di contrattazione decentrata, ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL, le seguenti: programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione e aggiornamento professionale; linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro; pari opportunità; criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

## **TITOLO II**

### ***Qualità del lavoro ed innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti***

#### **ART. 5 - SCHEMA DI PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI**

Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt.- 6-7-7bis-9-42 del D.Lgs 165/01 e s.m.i. e consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, alla ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché all'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione.

#### **ART. 6 - REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO**

Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

- 1) **Servizio Stato Civile:** una persona che assicuri le registrazioni delle nascite e delle morti.

- 2) **Servizio Elettorale:** una persona limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
- 3) **Servizio Cimiteriale:** un cantoniere limitatamente al ricevimento ed inumazione salma
- 4) **Servizi rete stradale idrica – fognaria:** un cantoniere in reperibilità 24 ore su 24 limitatamente all'intervento di messa in sicurezza;
- 5) **Servizio Vigili Urbani:** un agente di polizia municipale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
- a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
  - b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
  - c. attività di pronto intervento;
  - d. attività della centrale operativa;
  - e. vigilanza casa municipale;
  - f. assistenza al servizio stradale, in caso di sgombero della neve;

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) Il Segretario Comunale, in qualità di Responsabile del Servizio Personale, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) durante lo sciopero Il Segretario Comunale dovrà astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione,

precisando la durata dell'astensione dal lavoro;

e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

## **ART. 7 - DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI**

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo

b) le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;

c) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statuari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;

d) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, concertazione e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;

e) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al

pubblico;

b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;

c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;

d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;

e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

## **ART. 8 - INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI**

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione, la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati, nonché "conferenze di servizio" articolate per uffici o che coinvolgano l'intero Ente.

### **TITOLO III**

#### **Costituzione del Fondo**

**ART. 9 - COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' DI CUI ALL'ART. 15 DEL CCNL 01/04/1999, AGLI ARTT 31 E 32 DEL CCNL 22/01/2004, e smi.**

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. Nel triennio di riferimento (2013/2015) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla legge, tenuto altresì conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo;

3, Per l'anno 2013 le risorse relative al precedente comma 1 sono così quantificate:

**COMUNE DI TICINETO**

<b>COSTITUZIONE FONDO</b>		<b>Anno</b>
		<b>2013</b>
<b>FONDO UNICO CONSOLIDATO (ART.31 C.2 1° PERS CCNL 22.1.2004)</b>		<b>€ 15.204,73</b>
<b>Ccni 22/1/2004 art.32,c.1</b>		
Le risorse decentrate previste dall'art.31 comma 2 ,sono incrementate dall'anno 2003,di un importo pari al lo 0,62% del monte salari 2001		<b>€ 687,96</b>
<b>Ccni 22/1/2004 art.32,c.2</b>		
Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari 2001		<b>€ 554,81</b>
<b>Ccni 9/5/2006 art. 4 c. 1</b>		
Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti non sia superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2 del ccni del 22.1.2004, con un importo corrispondente allo 0,5% del monte salari dell'anno 2003		<b>€ 621,29</b>
<b>Ccni 11.4.2008 art. 8 comma 2</b>		
Gli enti incrementano a decorrere dal 31.12.2007 le risorse decentrate di cui all'art.31, co.2, del ccni del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrino nei parametri di cui al co. 1 i il rapporto tra spese per il personale ed entrate correnti non sia superiore al 39%.		<b>€ 915,00</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE FONDO UNICO</b>		<b>€ 17.983,79</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>		
<b>Ccni 1.4.1999 art. 15 comma 5 NUOVI SERVIZI O RIORGANIZZAZIONE</b>		

In caso di attuazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli 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 nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio <b>PARTE VARIABILE LEGATA AI NUOVI SERVIZI</b>	<b>€ 1.500,00</b>
<b>Ccnl 1.4.1999 art. 15 comma 1 lett. k</b>	<b>€ 2.248,05</b>
Assegni studio erogati Regione Piemonte fondo progettazione	€ 889,00 € 1.359,05
<b>Ccnl 1.4.1999 art. 15 comma 1 lett. M-</b>	
Risparmi da lavoro straordinario anno 2012	<b>€ 60,57</b>
Risparmio da fondo anno 2012 (economie da indennità di rischio)	<b>€ 104,00</b>
<b>Ccnl 1.4.1999 art. 15 comma 2</b>	
In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un massimo di corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 2007	<b>€ 1.061,45</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI FONDO UNICO</b>	<b>€ 4.974,07</b>
<b>TOTALE FONDO</b>	<b><u>22.957,86</u></b>

#### TITOLO IV

### Utilizzazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

#### ART. 10 - UTILIZZAZIONE DEL FONDO

Per l'anno 2013 le risorse sono così utilizzate:

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
	<b>Anno 2013</b>
<b>fondo progressione art 17 c2 lett b ccnl 1.4.99 stanziato</b>	<b>€ 13.484,35</b>
<b>utilizzo fondo progressione art 17 c2 lett b ccnl 1.4.99 stanziato</b>	
<b>a) inquadramento ex led</b>	<b>€ 2.868,84</b>
<b>b) progressioni economiche anni precedenti</b>	<b>€ 7.484,05</b>
<b>b1)fondo progressioni anno 2009</b>	<b>€ 676,40</b>
<b>b2)fondo progressioni anno 2010</b>	<b>€ 2.455,06</b>
<b>c) Indennità di comparto art.33 ccnl 16 ott.03</b>	<b>€ 2.500,00</b>
<b>e) rischio</b>	
Fruiscono della indennità le posizioni: B5	<b>€ 720,00</b>
<b>f) disagio</b>	<b>€ 0</b>
<b>g) fondi di cui art. 15 comma 1,lett.K</b>	<b>2.248,05</b>
Fondo progettazione da erogare al geometra	1.359,05
Assegni studio dip, cat. C1	889,00
<b>h) produttività individuale e collettiva</b>	<b>€ 2.505,46</b>
Ne fruiscono i dipendenti cat. B5 e C1	
<b>Al fine del rispetto dei vincoli relativi alla spesa di personale può essere erogata la somma di € 2.104,52 . L'economia di € 400,94 sarà riportata sul fondo 2014</b>	
<b>i) quinto comma art. 15 CCNL 1.4.1999</b>	<b>€ 1.500,00</b>
<b>totale utilizzo fondo</b>	<b>€ 22.957,86</b>

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

a) compensi per trattamenti economici accessori(indennità) - alle indennità

previste dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori;

b) compensi per produttività individuale (incentivi) - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema democratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il livello di performance organizzativa dell'Ente oltre che con il miglioramento della performance individuale (attività e prestazioni fornite), connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite;

c) progressioni economiche del personale dipendente all'interno della categoria ("progressioni orizzontali") già attribuite - al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente CCNL non sono attualmente destinate risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010 e smi;

d) indennità di comparto - al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di inquadramento del personale dipendente.

e) indennità di rischio. - L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è' dovuta al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale.

f) compensi finalizzati all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g).

Tali compensi per l'anno 2013 sono destinate al Responsabile dell' Area tecnica a titolo di compenso R.U.P. ai sensi dell'art. 90 del D.lgs n. 163/2006 e alla dipendente di cat. C 1 per l' attività di istruttoria svolta negli anni 2011 e 2012 per l' assegnazione dei contributi per borse di studio e libri di testo di cui alla L.R.28/2007

g) compensi per realizzazione Progetto-Obiettivo approvato con deliberazione 64 del 16.10.2013 ( art 15 , comma 5, del CCNL 1/04/1999).

Tali compensi sono stati iscritti al netto delle ritenute previdenziali.

## **ART. 11 - RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENSO PREMIALE**

Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nelle categorie già effettuate, delle indennità di rischio, disagio e maneggio valori se dovuti. L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

L'Ente è orientato nell'erogazione del compenso premiale verso un metodo operativo basato su una logica di consequenzialità tra programmazione, gestione e controllo. Per gli Enti locali è un chiaro riferimento al PRO, documento di programmazione nel quale vengono specificati gli obiettivi da raggiungere nell'anno definiti dagli organi di governo.

A tal fine, è stata elaborata una proposta per un sistema di valutazione coerente con le considerazioni sopra enunciate. La proposta individua un sistema di valutazione basato sulla verifica dei seguenti indicatori:

1. Aumento del carico di lavoro di uno o più obiettivi;
2. Miglioramento della produttività come rapporto tra carico di lavoro e presenza effettiva
3. Miglioramento dell'indice di presenza, come rapporto tra le ore di presenza effettiva, e le ore contrattualmente dovute senza considerare le ore di straordinario.
4. Miglioramento dell'indice di adeguatezza, come rapporto tra la risultati conseguiti e i risultati attesi;
5. Miglioramento dell'indice di tempestività, come rapporto tra tempi medi di procedura previsti e tempi medi di procedura realizzati;
6. Mantenimento di performance di servizi giudicate positivamente;
7. Copertura di attività e servizi che presentano evidente criticità, anche in rapporto alle esigenze dell'utenza;
8. Conseguimento di particolari obiettivi di settore.

Il Segretario Comunale anche in collaborazione con i Responsabili dei servizi coinvolti predisporrà appositi obiettivi annuali o pluriennali da conseguire, previo accordo con le RSU per il relativo finanziamento, indicando anche la soglia minima di conseguimento degli stessi, da cui scaturisce l'erogazione dell'incentivo individuale, e le responsabilità da assegnare. Per la realizzazione degli stessi si potrà prevedere anche fasi di verifica.

Gli obiettivi e le responsabilità da assegnare devono discendere direttamente dalle strategie dell'Ente definite nell'ambito del Piano delle Risorse e degli Obiettivi (PRO).

Le risorse destinate alla produttività sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia e di qualità dei servizi, pertanto è necessario impegnare tutto il personale dipendente nei piani di attività e di lavoro anche pluriennali elaborati dai Responsabili di Settore, i quali possono essere individuali, di gruppo, per servizi e per settore.

Per le valutazioni si utilizzeranno i criteri contenuti nell'allegato A del presente contratto collettivo integrativo aziendale;

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile;

Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali; esso sarà preso in esame dal Segretario Comunale entro 10 giorni dalla presentazione per la conferma o il rinvio per la eventuale revisione della valutazione.

Sulla base di tale valutazione il Segretario Comunale assegnerà la quota individuale ai dipendenti che hanno partecipato alla realizzazione degli obiettivi assegnati.

Le somme non utilizzate con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.431999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 2004.

## **ART. 12 - RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE**

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

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

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

Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, sono quindi determinate a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

## **ART. 13 CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE DEL PERSONALE DIPENDENTE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente

La progressione economica del personale dipendente all'interno della categoria, di seguito definita "progressione orizzontale", è attuata per ciascuna posizione economica all'interno di ogni categoria, nelle misure percentuali e con le decorrenze definite nei contratti decentrati integrativi.

Le progressioni economiche orizzontali saranno possibili all'interno delle categorie solo se è stato costituito il fondo per le progressioni economiche ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera B, del ccnl 01/04/1999.

Ai fini dell'assegnazione dei passaggi economici ogni lavoratore sarà valutato esclusivamente sul comportamento nella attività ordinaria quotidiana (si intende per comportamento la modalità con cui il lavoratore svolge l'attività lavorativa sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo).

Ai fini della progressione orizzontale il lavoratore dev'essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.

Le graduatorie sono formulate, in base alla valutazione delle prestazioni individuali e dei risultati raggiunti determinata con la scheda del sistema di valutazione vigente, con riferimento alla dotazione organica dei vari Servizi, nelle misure percentuali e con le decorrenze definite nei contratti decentrati integrativi.

Le parti prendono atto del disposto dell'art.9 comma 21, terzo e quarto periodo del D.L. 78/2010, per quanto riguarda le progressioni di carriera (nella medesima area);

## **ART . 14 - INDENNITÀ DI DISAGIO**

La definizione di disagio ricomprende in termini generali tutti i disagi specifici come turno e rischio, le cui indennità compensano in modo puntuale le prestazioni e quindi non sono cumulabili per la stessa fattispecie. Si considera quindi l'indennità di disagio come quell'indennità specifica che non può essere generalizzata sull'Ente, ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano in modo sostanziale rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso.

## **ART. 15 - LAVORO STRAORDINARIO**

1 Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi

relativi al lavoro straordinario; potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 2000.

2. L'Amministrazione s'impegna a fornire, alla fine d'ogni trimestre, entro il 30° giorno del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando quali ore saranno liquidate e quali ore siano o saranno recuperate da parte del personale dipendente. La liquidazione dello straordinario avverrà con liquidazione annuale nell'anno successivo.

3. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di quest'istituto contrattuale.

4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Segretario Comunale e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione .

5. E' esclusiva facoltà del dipendente il recupero, in luogo del pagamento, delle ore di straordinario prestate. Il recupero deve essere concordato con il Segretario Comunale ed effettuarsi di norma entro un mese dalla prestazione.

6. In sede di consuntivo eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, di cui al comma 1 del presente articolo, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL.

7 Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali e particolari. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo di cui al comma 6 del presente articolo.

8. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art. 5 del D. lgs 66/2003.

## **ART. 16 - LAVORO PART TIME**

1. I posti part-time previsti nella dotazione organica o trasformati su richiesta non possono essere superiori al contingente determinato ai sensi della normativa vigente e delle disposizioni contrattuali.

2. Il rapporto di lavoro del dipendente del Comune è automaticamente trasformato, da tempo pieno a tempo parziale, entro 60 giorni dalla presentazione della relativa richiesta formulata secondo le modalità previste dalla vigente disciplina.

3. Valutata la richiesta avanzata in relazione alle proprie esigenze l'Ente:

- a) formalizza l'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro;
- b) differisce con provvedimento motivato la trasformazione del rapporto, per un periodo non superiore a 6 mesi, quando la stessa arrechi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, avuto riguardo alle mansioni svolte dal dipendente e alla sua posizione nell'organizzazione del Comune;
- c) nega, con provvedimento motivato, la trasformazione quando l'attività di lavoro che il dipendente intende svolgere determini concreto conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta oppure quando la trasformazione pregiudichi o renda maggiormente onerosa l'erogazione di attività di servizio alla persona;
- d) contestualmente alla concessione del part time, il dipendente potrà essere assegnato, nel rispetto della categoria di appartenenza, a un servizio diverso da quello di attuale destinazione;
- e) sono esclusi dalla concessione del part time:
  - q) *gli addetti al servizio della Polizia Locale*
  - q) *i dipendenti incaricati di Responsabile di Settori e Servizi.*

## **ART. 17 - DISPOSIZIONE FINALE**

Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia agli istituti dallo stesso disciplinati e alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Il presente contratto integrativo decentrato annulla il precedente e tutti gli accordi riferiti al presente accordo.

FIRME

La parte pubblica:

*IL SINDACO f.to FIORENZO SCAGLIOTTI*

*IL SEGRETARIO COMUNALE f.to MARIA LUISA DI MARIA*

*I Dipendenti:*

*f.to ELENA ZANELLATI*

*f.to ANGELO MARTONE*

*f.to CLAUDIO AMBONATI*