



# COMUNE DI TELTI

Via Kennedy n° 2 07020 Telti (OT)  
Tel. 0789/43007- 43074- 43098 Fax 0789/43580  
[www.ragioneria@comune.telti.ot.it](mailto:www.ragioneria@comune.telti.ot.it)

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA

TRIENNIO 2013-2015

### 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:

- ✓ 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 del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art.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'art. 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, 2 bis 17 e 21;
  - ✓ Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 17.01.2011 ( adeguato legge Brunetta )
  - ✓ Sistema di valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 14.03.2013;
  - ✓ CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.
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 prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti dalla contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.lgs 165/2001 testo vigente ( e interpretazione autentica ad opera del D.lgs 141/2011).

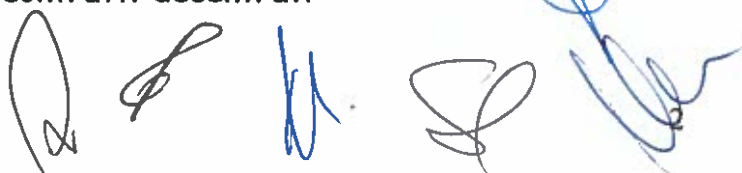
#### **Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

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, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2014
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 - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente - 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.

#### **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. Gli incontri avvengono fra i soggetti che hanno sottoscritto l'accordo.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo 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 15 giorni dalla richiesta
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.

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI A TUTELA DEI LAVORATORI

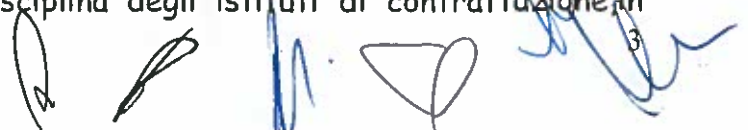
### CAPO I Relazioni Sindacali

#### Art. 5 - Definizioni

1. Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:
  - Le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)
  - Gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative firmatarie del CCNL
2. I titolari della contrattazione sono:
  - Per la parte pubblica, i dirigenti o i funzionari individuati dall'ente;
  - Per la parte sindacale, la RSU e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL
3. I titolari della concertazione sono:
  - Per la parte pubblica, il soggetto o i soggetti designati dall'organo di governo, nonché gli stessi organi di governo, qualora individuati quali responsabili di servizi ai sensi dell'Ordinamento vigente;
  - Per la parte sindacale, la RSU e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di Categoria firmatarie del CCNL.

#### Art. 6 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 e dell'art. 40 del D. Lgs. n.165/2001, e dall'art. 9 dello stesso Dlgs che rimanda ai contratti collettivi la disciplina degli istituti di contrattazione in



modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

a) i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art.40, comma 3-bis del D.Lgs.n.165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004;

b) le fattispecie e i valori per la individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art'45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1'4 1999 e successive modifiche e integrazioni;

4. L'ente informa periodicamente e tempestivamente, oltre quanto già previsto dal CCNL vigente, i soggetti sindacali per le seguenti materie:

a) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane nonché i profili professionali;

b) i criteri generali relativi alle metodologie e i sistemi di incentivazione della performance individuale;

c) i criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 14.1999;

d) correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa,

e) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

f) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

g) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;

h) le pari opportunità, per le finalità previste dalla normativa vigente,

i) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 1.4.1999;

j) i criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;

k) i calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;

Handwritten signatures and initials in black and blue ink at the bottom of the page. There are several distinct signatures, some appearing to be in blue ink. The signatures are located below the main text, particularly under items j) and k).

- l) i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
- m) l'andamento dei processi occupazionali;
- n) i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazioni a quanto previsto dai piani delle performance;
- o) eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.

5. Nei casi di cui all'art. 6, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 è prevista la consultazione.

6. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art.5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. (da discutere)

7. Relativamente alle OO.SS. titolari, l'informazione è effettuata mezzo pec, E-mail, fax o posta ordinaria.


## Art. 7 - Concertazione

1. Ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. stipulato il 22.01.2004, ciascuna delle parti, ricevuta l'informazione, può attivare, entro i successivi 10 giorni (di calendario), la concertazione mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o per posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

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

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

3. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà



assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso

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

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

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

7. Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

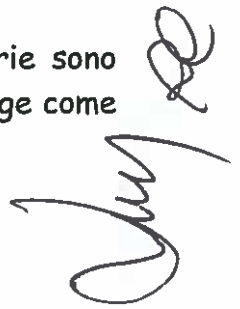
#### Art 8. L'informazione

1. L'Ente garantisce una costante e preventiva informazione alle RSU e alle OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.

#### Art. 9 - Consultazione

1. L'Ente, così come previsto dall'art. 6 del D.L.vo N° 165/2001, prima di qualsiasi determinazione in merito, attiva la procedura relativamente alle materie che attengono all'organizzazione e alla disciplina degli uffici, nonché alla consistenza e alle variazioni della dotazione organica con una preventiva consultazione delle parti sindacali per la discussione.
2. L'Ente mette a disposizione delle R.S.U. e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, la documentazione relativa alla verifica dei fabbisogni in funzione delle finalità di cui all'art.1 del D.L. 29/93 e successive modificazioni



**CAPO II**  
**Tutela dei lavoratori**

**Art. 10 - Agibilità sindacali**

1. Assemblee sindacali del personale

- a) Il personale dell'Ente ha diritto di riunirsi in Assemblea Sindacale per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
- b) Stessi diritti sono riconosciuti, pro quota, al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ed a tempo determinato.
- c) Le assemblee possono riguardare la generalità o gruppi di lavoratori e possono essere indette, singolarmente o congiuntamente, dalle strutture delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL e unitariamente dalla RSU. L'ordine del giorno deve attenersi a materie di interesse sindacale e del lavoro.
- d) La convocazione dell'assemblea, recante data, ora, luogo e ordine del giorno, nonché l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni, è comunicata e all'Amministrazione almeno 3 giorni prima. L'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione.
- e) Qualora vengano convocate, al fine di non influire sulla continuità dei servizi, assemblee fuori dall'orario di lavoro, al personale che vi parteciperà sarà riconosciuto, a titolo di recupero, il tempo corrispondente alla durata della stessa. Su richiesta, i promotori dell'assemblea forniranno certificazione di partecipazione.
- f) Qualora l'assemblea debba svolgersi fuori sede, al personale interessato è consentito di usufruire del tempo necessario aggiuntivo per raggiungere il luogo e, nel caso, per il rientro al posto di lavoro. Qualora si superi il limite delle 12 ore annue, si potrà partecipare ad assemblea previo permessi personali e/o recuperi con modalità concordate con il responsabile del servizio cui è assegnato il personale.
- g) L'orario di assemblea, qualora l'assemblea si prolunghi oltre la fine del turno lavorativo, non sarà considerato dall'ente.
- h) Durante l'orario di assemblea, se svolta in orario di servizio, si applicano le norme relative alla regolamentazione del Diritto di Sciopero.
- i) La rilevazione della partecipazione alle assemblee è effettuata nel rispetto di quanto previsto dall'Accordo Nazionale Quadro sui permessi e agibilità sindacali.

2. Agibilità sindacali delle R.S.U.



Al fine di assicurare l'espletamento del mandato delle R.S.U. , le parti concordano che il monte ore per le agibilità sindacali delle stesse, è di 30 minuti per dipendente.

3. Affissione comunicati - diffusione stampa sindacale.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 25 della Legge n. 300/1970 l' Ente predispone nei luoghi che saranno localmente concordati, appositi albi per l'affissione di comunicati. In detti albi, la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL affiggono comunicati afferenti le proprie attività. Copia dei comunicati è trasmessa per conoscenza alla Direzione Generale dell'Ente.

La responsabilità dei comunicati è assunta dagli organi direttivi delle OO.SS. firmatarie del CCNL e dalla RSU.

La RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL diffondono fra i lavoratori la stampa sindacale e il materiale afferente la propria attività, anche attraverso l'uso degli strumenti informatici, messi a disposizione dall'Ente.

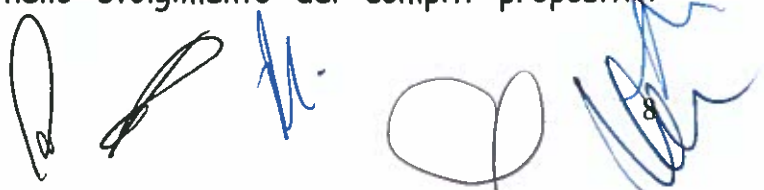
4. Locali per le R.S.U. Fatto salvo quanto previsto dall'art.27 della Legge n. 300/1970 l'Ente, nei limiti del possibile, mette a disposizione della RSU un locale per le proprie riunioni. L'ente mette comunque a disposizione della RSU attrezzature necessarie all'esercizio della sua attività.

**Art. 11. Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

1. In applicazione dell'art. 57 del D. Lgs. N° 165/2011 L'Amministrazione si impegna, senza oneri a suo carico, a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato per pari opportunità ed il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi;

2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica ed opera in collaborazione con il/la Consigliere/a nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Il Comitato informa le OO.SS., la R.S.U. ed i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi



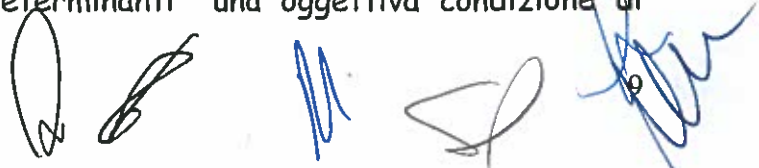


consultivi e di verifica di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

**TITOLO III**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**  
**CAPO I**  
**RISORSE E PREMIALITA'**

**Art. 12 - 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, la componente sindacale può proporre suggerimenti per eventuali integrazioni.
2. Le risorse variabili di cui all'art.15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 ( confermate nell'ambito dell'art.31, comma 3, del 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.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art.15, comma 5, del 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 stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.
4. Sono condizioni necessarie 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, fatta salva una loro implementazione e/o miglioramento), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di



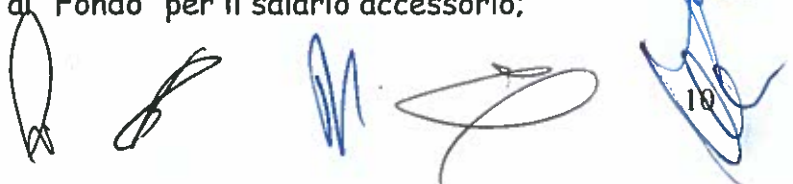
misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;

- b) Incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) Stanziamento in bilancio in misura ragionevole 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 di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) Garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e /o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione ;
- f) Previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto , costituiscano economia di bilancio per l'ente.

#### Art. 13 - Strumenti di premialità.

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento ( fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati 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 valutazione 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 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 valutazione adottato dall'Ente;
- c) La retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente, con risorse attinte dal bilancio dell'Ente oltre al "Fondo "per il salario accessorio;



10

- d) 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).

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

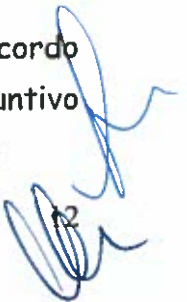
### Art. 14 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili 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 implementare e valorizzare 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. In base ai principi dell'art.18 del D.lgs 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi : la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra i singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate ; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
  - f. Fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in " fasce di merito " fermo rimanendo che "deve essere



garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance.

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 valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
  - 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 miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d. La prestazione 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;
  - e. Il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Le risorse di cui al precedente art. 23 sono annualmente ripartite per budget tra i vari Settori in cui è ripartita la struttura organizzativa del Comune, in rapporto al numero di lavoratori assegnati e assunti presso ciascun Settore, alla categoria di appartenenza, al loro regime orario (part-time), e alle eventuali modifiche intervenute in corso d'anno (assunzioni o cessazioni), considerate in dodicesimi con arrotondamento al mese per periodi pari o superiori a 16 giorni di calendario, sulla base degli indici previsti dal vigente sistema di valutazione.
4. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
5. Le risorse di cui al precedente art. 12, comma 1, previste in sede di accordo annuale di cui all'art. 2, comma 3, potranno essere incrementate a consuntivo



con le eventuali economie che si verificheranno sui fondi di cui agli artt. 10,11,12,13,14,15.

### CAPO III PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### Art. 15 - LA DISCIPLINA

1. Mediante accordo decentrato integrativo, viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente CCNL del Comparto e Autonomie Locali.
2. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 25% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni.
3. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma.

In sede di contrattazione decentrata, verrà determinato il numero e la categoria del personale che può concorrere alle progressioni economiche di categoria.

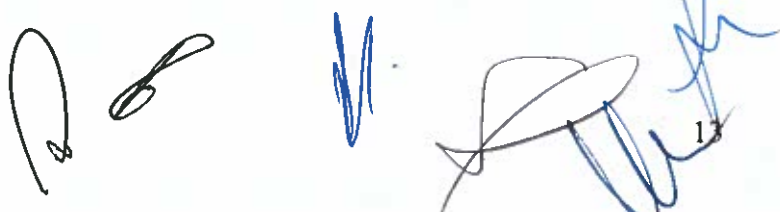
4. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.

5. Per potere partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità di almeno 36 mesi nella posizione economica.

6. Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA.

7. Entro i 30 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo dell'anno successivo da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del dirigente (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti del responsabile) del personale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.

8. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet e sulla rete intranet per almeno 15 giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

9. I dipendenti interessati presentano, entro i 15 giorni successivi alla scadenza della pubblicazione del bando, apposita istanza, corredata dal curriculum.

10. I dirigenti/responsabili dei singoli settori, unitamente al dirigente/responsabile del personale, esaminano i curricula presentati ed assegnano il relativo punteggio. Negli enti privi di dirigenti per il personale di categoria D tale attività è svolta dal segretario.

11. Il dirigente/responsabile del personale forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori sulla base dei criteri di cui agli articoli seguenti. Negli enti privi di dirigenti per il personale di categoria D questa attività è svolta dal segretario. Tale graduatoria è adeguatamente pubblicizzata per un periodo di 10 giorni.

12. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dallo 1 gennaio dell'anno successivo a quello di indizione delle procedure.

13. A parità di punteggio viene data la precedenza assoluta al dipendente che non ha mai usufruito della 1 progressione nell'ambito della categoria di appartenenza, a seguire per il dipendente con più anzianità di servizio nella categoria, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

14. AI dipendenti cui è stata irrogata nei 3 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, si vedono ridotto del 30% il punteggio.

15. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:

- Ferie, riposo compensativo;
- Assenze per infortuni per cause di servizio;
- Assenze per astensione obbligatoria per maternità;
- Permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
- Assenze per donazione di sangue o protezione civile;
- Assenze per permessi retribuiti di cui alla legge 104/92 ex art. 33 comma 3;

#### LE PROGRESSIONI NELLE CATEGORIE B E C (fino alla C4)

16. Per i dipendenti delle categorie B e C, ad esclusione dei passaggi all'ultima posizione di progressione, i criteri di valutazione sono i seguenti:

- a) la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 90 punti (si diminuisce in modo proporzionale la media delle valutazioni conseguite);
- b) curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività

lavorative ed ai processi di riorganizzazione, nonché all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale: fino a 10 punti.

## LE PROGRESSIONI NELLE ULTIME POSIZIONI DELLE CATEGORIE B E C E NELLA CATEGORIA D

17. Per i passaggi all'ultima posizione di progressione nelle categorie B e C per le progressioni nella categoria D, i criteri di valutazione sono i seguenti:
- a) la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 80 punti (si diminuisce in modo proporzionale la media delle valutazioni conseguite;
  - b) curriculum, con specifico riferimento al diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza ed alla iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro: fino a 20 punti;

## LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

18. La valutazione è effettuata con riferimento alla performance organizzativa, a quella individuale, ai comportamenti organizzativi ed alle competenze professionali sulla base della scheda di cui all'allegato A al presente regolamento. Tale metodologia è quella che viene utilizzata anche per la erogazione della indennità di produttività. Negli enti privi di dirigenti la valutazione dei titolari di posizione organizzativa ai fini della partecipazione alle progressioni orizzontali è effettuata dall'organismo di valutazione sulla base della metodologia utilizzata per la erogazione della indennità di risultato.

19. La valutazione è effettuata annualmente dal dirigente (o negli enti che ne sono sprovvisti dal responsabile) della articolazione organizzativa in cui il dipendente presta la sua attività; per i titolari di posizione organizzativa negli enti privi di dirigente si applica la valutazione effettuata dall'organismo di valutazione.

20. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal dirigente (o responsabile) in cui la attività è stata svolta in modo prevalente.

21. In caso di comando presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal dirigente (o responsabile) della struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è utilizzato.

22. 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.



15

23. 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, nemmeno ai fini giuridici.

24. Le parti si impegnano, prima del termine del blocco delle retribuzioni individuali di cui all'art.9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, ad una revisione dei criteri integrativi per le progressioni economiche stabiliti in sede di contrattazione decentrata.

#### LA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

25. Nella parte stabile del fondo per le risorse decentrate dell'anno .. (quello successivo all'anno in cui viene stipulata l'intesa ed effettuata la valutazione) le seguenti risorse sono destinate al finanziamento delle progressioni economiche del personale: ...

26. Tali risorse sono così ripartite:

a) progressioni nella categoria B:

- euro € 1.564,08 più 13° mensilità (130,34) per cat. B5

b) progressioni nella categoria C:

- € 463,71 più 13° mensilità (38,65) per cat. C2

- € 1.018,48 più 13° mensilità (84,87) per cat. C3

- € 1.665,95 più 13° mensilità (138,83) per cat. C4

- € 2.447,17 più 13° mensilità (203,93) per cat. C5

c) progressioni nella categoria D:

- € 1.037,18 più 13° mensilità (86,44) per cat. D2

- € 3.171,43 più 13° mensilità (264,29) per cat. D3

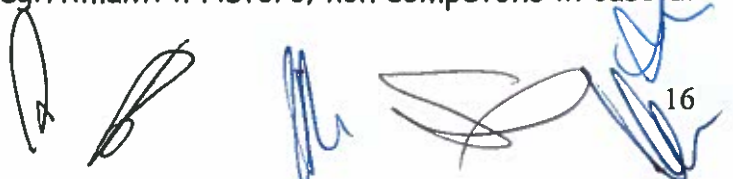
- € 4.211,05 più 13° mensilità (350,92) per cat. D4

#### CAPO IV

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

#### Art.16 -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, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
4. 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.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. 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 di servizio .
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

#### Art. 17 - 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 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) in Euro 30,00.
2. Le prestazioni lavorative comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, che danno diritto all'attribuzione dell'indennità, di cui all'art. 37 CCNL 14.09.2000, sono le seguenti
  - a. Esposizione a rischi specifici per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore;
  - b. Esposizione a rischi specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni , microtraumi, malattie anche non permanenti , ecc;
  - c. Rischio biologico derivante da attività che comportano una costante e significativa esposizione a contrarre malattie infettive;
3. L'individuazione dell'esposizione al rischio viene certificata con apposita dichiarazione dal Responsabile di Settore. La stessa ha validità sino a diversa dichiarazione del Responsabile.



4. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze. In caso di rapporto a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

#### Art. 18- Indennità di disagio

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett.e) del CCNL 01/04/1999 le risorse indicate nel presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle categorie A,B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate .
  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/profilo/di inquadramento , è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione 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 del servizio.
  3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio :
    - j) 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;
  4. A seguito dell'individuazione dei Responsabili di Servizio l'erogazione dell'indennità è effettuata a Consuntivo nell'anno successivo, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze.
  5. Le parti danno atto che ai fini della quantificazione dell'importo da erogare a titolo di indennità di disagio si prende a riferimento l'importo che il CCNL - Comparto Regioni Autonomie Locali prevede per l'indennità di rischio.
- L'indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco dell'anno.

#### Art. 19 - Indennità maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino

maneggio di valori di cassa mensili e risponda di tale maneggio (coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa ).

2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui i valori di cassa siano continuamente maneggiati (es. servizio economato, servizio demografico ).
3. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali i dipendenti sono effettivamente adibiti ai relativi servizi e l'erogazione è comunque limitata ad un solo soggetto per servizi per giornata lavorativa.
4. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali ( art. 36 CCNL 4.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità :
  - a) Media mensile di valori maneggiati fino a € 200,00 indennità di € 1,00 giornaliera
  - b) Media mensile di valori maneggiati superiori a € 200,00 indennità di € 1,55 giornaliera.
5. L' indennità compete per le sole giornate nelle quali i dipendenti sono effettivamente adibiti ai relativi servizi e l'erogazione è comunque limitata ad un solo soggetto per servizio per giornata lavorativa.
6. L'indennità è liquidata annualmente, a consuntivo .

**Art.20 - Indennità per specifiche responsabilità ( art. 17, comma 2, lett. I CCNL 1.04.1999)**

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 ):
  - a) Può competere al personale dell'ente che riveste gli specifici ruoli di ufficiale di stato civile ed anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi;
  - b) Può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori, professionali ed al personale addetto ai servizi di protezione civile ;
  - c) Può compensare 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.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro ne con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 , comma 2, lettera

f ) del CCNL 01.04.1999; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno ( è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 gg di calendario ).
5. Le indennità di cui alla lettera a) sono quantificate nella misura massima di € 300,00.
6. Le parti convengono , altresì, che la medesima specifica responsabilità non possa essere attribuita a più di un dipendente alla stessa area . Il compenso per specifiche responsabilità ha natura retributiva, fissa e ricorrente, ed è erogato in un'unica quota annuale . Detto compenso è decurtato , come avviene per le retribuzioni delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi dieci giorni di ogni evento. I risparmi derivanti dall'applicazione di tali decurtazioni rappresentano economie per l'amministrazione secondo quanto disposto dall'art. 71 del D.L. 112/2008.

**Art. 21 - Indennità per specifica responsabilità ( art. 17, comma 2, lett.f , come aggiornato dall'art. 7 comma 1 del CCNL 9.05.2006 )**

Ai sensi dell'art. 17. comma 2, lett, f), del CCNL dell'1.4.1999 l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale appartenente alle Categorie B, C, D, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 2.500,00.

2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lettera c), del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione decentrata integrativa definire le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

3. L'indennità è corrisposta previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuate e determinate dal dirigente. L'importo dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi della fattispecie normative e/o contrattuali che comportino la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

4. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.

5. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:

a) individuazione a cura del dirigente dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:



- Responsabilità di processo erogativo;
- Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
- Responsabilità di programmazione;
- Responsabilità di attuazione;
- Responsabilità di applicazione;
- Responsabilità di pianificazione;
- Responsabilità di controllo;

b) graduazione da parte del dirigente delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

- Peso oggettivo della responsabilità (max 50/100)
- Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
- Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100),

5. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.

**Art. 22 - Indennità di reperibilità**

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 05.10.2001:

- a) Viene corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) È 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;
- c) Non può essere superiore a periodi al mese per dipendente;
- d) Se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- g) La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento del salario accessorio a consuntivo nell'anno successivo.

2. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

**CAPO V**  
**COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

**Art. 23 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e K) del CCNL 01.04.1999, al dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'Ente.
2. Incentivi progettazione interna:
  - k) Il fondo delle risorse per compensare gli incentivi di progettazione per l'anno 2014, di cui all'art. 3, comma 29, della L. 350/2003 ammonta ad € 9.025,74.
  - l) Art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 01/04/1999: destinazione incentivi per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 01/04/1999.

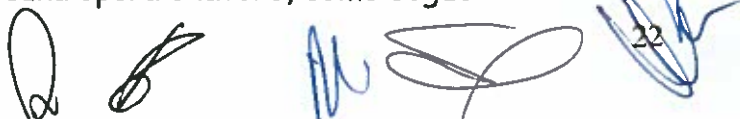
Rientrano in questa fattispecie i compensi legati all'attività di progettazione interna (art. 92, commi 5 e 6, del D.lgs n. 163/2006), che vengono erogati ai dipendenti incaricati ed ai loro collaboratori, per attività inerenti alle opere affidate o disposte fino al 17/08/2014, sulla base dei criteri previsti da apposito Regolamento Comunale. Dal 18/08/2014 è entrata in vigore la L. n. 114/2014, di conversione del D.L. n. 90/2014, che ha abrogato gli incentivi per la progettazione di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 92 del D.lgs n. 163/2006 (art. 13), introducendo una nuova disciplina in materia denominata "Fondi per la progettazione e l'innovazione"b (art. 13-bis).

La nuova disciplina prevede che l'80% del fondo per la progettazione e l'innovazione venga ripartito, per ciascuna opera o lavoro, tra i dipendenti interessati ( responsabile del procedimento e incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori) con i criteri e le modalità previsti in sede di contrattazione decentrata e adottati nell'apposito regolamento comunale.

Pertanto, per gli incarichi relativi alla progettazione di opere affidati o disposti successivamente al 18/08/2014 vengono di seguito definiti i criteri e le modalità per la ripartizione, per ciascuna opera o lavoro, della quota di fondo per la progettazione e l'innovazione da destinare ai dipendenti interessati.

La delegazione trattante di parte pubblica e sindacale convengono sui seguenti criteri per la ripartizione dell'incentivo.

La quota di fondo destinata alle prestazioni per la progettazione viene ripartita tra i dipendenti interessati, per ciascuna opera o lavoro, come segue:



	SOGGETTO	ALIQIOTA
a)	Responsabile unico del procedimento	15%
b)	Tecnico o tecnici che in qualità di progettisti titolari formali dell'incarico, assumono la responsabilità professionale del progetto firmando i relativi elaborati	50%
c)	Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione	1%
d1)	personale incaricato della direzione lavori	25%
d2)	Coordinatore in fase di esecuzione	1%
e)	Personale incaricato delle operazioni di collaudo tecnico - amministrativo o della certificazione di regolare esecuzione	1%
f)	Collaboratori (tecnici e amministrativi) che pur non firmando il progetto partecipano 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 relativa contabilizzazione	7%

Qualora il responsabile del procedimento coincida anche con le altre figure, le singole quote di competenza sono cumulate.

Qualora alcune funzioni, parti o livelli di progettazione vengano affidati all'esterno, l'importo dell'incentivo verrà ridotto proporzionalmente.

Tenuto conto delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, con particolare riferimento a quelle effettivamente assunte e non rientranti nella qualifica funzionale ricoperta, della complessità delle opere, escludendo le attività manutentive, nonché dell'effettivo rispetto, in fase di realizzazione dell'opera, dei tempi e dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, la corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente/responsabile, previo accertamento positivo dell'attività svolta dal dipendente interessato.

Gli incentivi corrisposti nell'anno non possono in ogni caso superare il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

Art. 24 - Compensi derivanti da proventi da sponsorizzazioni art.15, comma 1, lettera d) del CCNL del 01.04.1999;

1. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.04.1999, come sostituito dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 05.10.2001 al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, il Comune di Telti può, previa adozione di apposito regolamento:

- a) Stipulare contratto di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquistare a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- b) Stipulare convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti. A titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) Stabilire dei contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le risorse di cui alla lett. a), b) e c) del precedente comma:

2.1 non sono soggette alle limitazioni di cui al D.L. 78/2010, convertito in legge n. 122 del 30 luglio 2010, per i casi in cui tale attività *non risulti ordinariamente resa dall'ente precedentemente l'entrata in vigore del D.L. 78/2010*. Nel caso in cui le risorse, non essendo soggette ai vincoli di cui all'articolo 9, comma 2 bis, del D.L. 78 del 2010, non rilevano ai fini del rispetto del comma 3 dell'art. 40 del D.lgs n. 165/2001.

2.2 Sono soggette alle limitazioni previste dal D.L. 78/2010, convertito in legge n. 122 del 30 luglio 2010, per i casi in cui tale attività *risulti ordinariamente resa dall'ente precedentemente l'entrata in vigore del D.L. 78/2010*. Le risorse di cui trattasi, essendo soggette al limite derivante dall'applicazione del vincolo di cui all'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78 del 2010, convertito in legge 122 del 30 luglio 2010, potranno essere inseriti nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.lgs n. 165/2001 il rispetto delle seguenti precondizioni:

- a) Rispetto del patto di stabilità e riduzione tendenziale della spesa del personale.

Le risorse di cui alla lett. c) del precedente comma:





- 2.3 sono soggette alle limitazioni previste dal D.L. 78/2010, convertito in legge n. 122 del 30 luglio 2010, e pertanto potranno essere inseriti nel fondo delle risorse decentrate, una volta verificato, ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, il rispetto delle condizioni, in relazione ai diversi ambiti di applicazione in ragione dell'assoggettamento o meno alle regole del Patto, di cui alla lett. a) del precedente 2.2.

Lo sfioramento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione delle regole del Patto, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione e di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

3. I risparmi di cui alla precedente lett. a) per un ammontare complessivo pari al 10%, comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, degli introiti derivanti dall'applicazione della predetta lett. sono come appresso ripartiti:

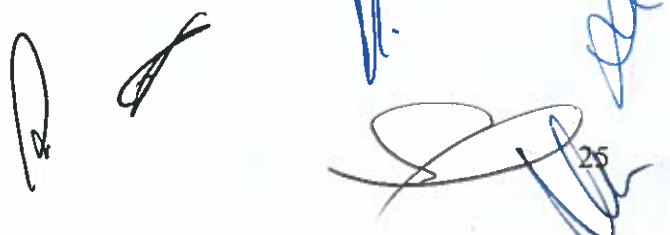
a

- a) Nella misura del 10% sono destinate alla implementazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.04.1999 s.m.i.;
- b) Nella misura del 90% sono destinate al finanziamento di altre iniziative istituzionali secondo indicazioni del bilancio.

4. I risparmi di cui trattasi, accertati entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, confluiscono sul fondo dell'anno di riferimento, nella misura di cui al precedente comma 4 lett. a), costituendo somme a finalità vincolata.

5. Le somme incassate dall'ente a seguito della fornitura di consulenze e per l'erogazione di beni e di servizi di cui lett. b) e c) del comma 1, certificate dal Servizio Finanziario dell'ente, comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dedotti tutti i costi ivi comprese le spese del personale, verranno utilizzate per le seguenti finalità:

- a) Nella misura dell'80% ai fondi di incentivazione del personale relativi all'anno di incasso delle somme, da ripartire dipendenti che hanno collaborato a conseguire il risultato
- b) La restante quota del 20% costituisce economia di bilancio e sono destinate al finanziamento di altre iniziative istituzionali secondo le indicazioni del bilancio.



Handwritten signatures and initials in black and blue ink at the bottom of the page.

6. Il responsabile di Unità organizzative a, titolare di Posizioni Organizzative, provvedono per quanto di competenza, ad attribuire il relativo compenso (RC) a ciascun dipendente che ha partecipato alle iniziative di cui al presente articolo sulla base di un coefficiente unitario (C.U.), determinato dal prodotto dei seguenti fattori:

6.1 Fattore (A) riguardante la cat. Giuridica di appartenenza :

- Cat. D = 1,50
- Cat. C = 1,18
- Cat. B = 1,12

6.2 Fattore (B) riguardante l'incidenza della partecipazione individuale:

- Massima = 1,00;
- Media = 0,70;
- Minima = 0,30;

6.3 Fattore (C) riguardante il tempo dedicato:

- 1% / 25% del tempo lavoro complessivo: 0,25;
- 26% / 50% del tempo lavoro complessivo: 0,50;
- 51/100% del tempo lavoro complessivo: 1,00;

$$CU = |A| * |B| * |C|$$

RC compenso individual

2 Le risorse di cui trattasi potranno essere inserite nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs n. 165/2001 rispetto delle seguenti precondizioni:

c) Rispetto del patto di stabilità e riduzione tendenziale delle spese del personale

Lo sfioramento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione delle regole del Patto, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione delle risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo, per il carattere assorbente ed onnicomprensivo del loro trattamento economico, non si applica ai Responsabili di Unità Organizzativa, incaricati di posizione organizzativa. Tuttavia i risultati conseguiti costituiscono elemento di valutazione e perciò stesso concorrono alla



determinazione dell'esito delle Performance Individuale dei Responsabili di cui trattasi.

## TITOLO IV

### NORME DI GARANZIA PER SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

#### Art. 25 - Individuazione servizi minimi essenziali

1. Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL 1994-1997, si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi o uffici :

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese. (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni )

#### Art. 26 - Definizione dei contingenti minimi

1. In riferimento ai servizi essenziali indicati al precedente articolo 3, sono individuati i seguenti contingenti di persone esonerati dall'effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi e categoria :

Servizio	categoria	N.
Stato civile /elettorale	C - D	1
Cimiteriale/rete stradale	C	1
Servizi del personale	m) D	1

#### Art. 27 - Procedure di attivazione dei contingenti minimi

1. I responsabili dei servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti nel precedente articolo 23, adottando criteri di rotazione.

2. Al fine di garantire a tutti i lavoratori l'esercizio del diritto di sciopero, qualora la funzione essenziale costituzionalmente tutelata possa essere assicurata da una sola unità operativa in quanto unica figura professionale in organico o in servizio ( per assenza di altro personale addetto allo stesso servizio ma assente con diritto alla conservazione del posto), ove possibile si conviene che le funzioni essenziali sono garantite in regime di reperibilità
3. La reperibilità ha durata corrispondente all'orario di lavoro. In caso di intervento si applicano le disposizioni che regolano l'istituto della reperibilità.
4. I nominativi del personale incluso nei contingenti minimi sono comunicati ai lavoratori interessati e alle OO.SS. entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione. Qualora ciò non sia possibile, il responsabile del servizio, formalizza l'obbligo di servizio con provvedimento motivato.

Durante lo sciopero i responsabili dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non ha aderito allo sciopero.

5. E' fatto divieto ai responsabili di servizio di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.

#### **Art. 28 - Modalità di effettuazione degli scioperi**

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui al precedente articolo 22, ne daranno comunicazione all'Amministrazione nel rispetto delle procedure e dei termini previsti dalle disposizioni vigenti per la garanzia dei servizi costituzionalmente tutelati.
2. In caso di revoca di uno sciopero aziendale e territoriale le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione .
3. L'Amministrazione porterà a conoscenza degli utenti, nelle forme ritenute più opportune, la durata e le modalità dell'azione di sciopero.
4. Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca dello sciopero.
5. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale.
6. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 1994-1997 e alla Legge 146/90 e s.m.i.

**TITOLO V**  
**DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

**Art. 29 - Telelavoro ( lavoro a distanza )**

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art.1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.

**Art. 30 - Personale comandato o distaccato**

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n.13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche 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.

**Art. 31 - personale in gestione associata**

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

**Art. 32 Disposizione finale**

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

Telti, 5 Novembre 2015

**Delegazioni di parte pubblica sindacali e RSU:**

Giovanni Careddu

Umberta Denti

Giuseppe Pinna

Romina Campesi

Natalina Baule (presidente)

**Organizzazioni**

Antonello Bua (CISL - FP)

Francesco Testoni (UIL - FPL)

Luisella Maccioni (FP - CGIL)

due fogli.  
fray noel yulmay