

# COMUNE DI VASANELLO

Provincia di Viterbo

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRA AMMINISTRAZIONE COMUNALE E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Vasanello, li 05.06.2015



*Stefano Travella*

OK

PS

### STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il giorno CINQUE del mese di GIUGNO dell'anno 2015, presso la sede del Comune si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e Sindacali composte come previsto dall'art. 10 del CCNL:

1. Delegazione di parte pubblica:

- Il Presidente: ANTONIO PORRI
- Componenti: MARZIALI FRANCESCO

2. Delegazione di parte sindacale:

- Rappresentanza sindacale unitaria, composta dai Sigg.:

MARINA ALLEGRIANI - MAGGIOLINO FUCELLARA

Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- C.G.I.L. FP: CINZIA VINCENTI
- C.I.S.L. - FPS: RENATO TRAPÈ
- U.I.L. FLP: \_\_\_\_\_
- CSA Regioni e Autonomie Locali: \_\_\_\_\_
- DICCAP ("Snalcc - Fenal - Sulpm"): ~~\_\_\_\_\_~~

Le delegazioni trattanti hanno definito, mediante contrattazione decentrata integrativa, le materie di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL 1999, così come risultano specificate nel presente documento.

Letto, confermato, sottoscritto.

Vasanello, li 05.06.2015

Il Presidente  
della delegazione pubblica

La delegazione sindacale

Componenti: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Cinzia Vincenti FPCOIL  
Renato Trapè CISC FP

## CAPO I CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

### Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

### Art. 2 Vigenza e ambiti del contratto

1. 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.
2. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
3. 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; in particolare per il recepimento dei principi dettati dal DLgs n. 150/2009.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

## CAPO II CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

### Art. 3 Criteri generali per l'incentivazione del personale

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature]*  
3  
*[Handwritten text]*

quindi attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

- 2 La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
- 3 La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
  - La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore (previsti nel PEG o nel PDO), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;
  - Il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati, con criteri di rotazione e che di norma senza cumulo di più progetti, dal Dirigente/Responsabile (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti dal Responsabile del Settore) sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori;
- 4 Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3.

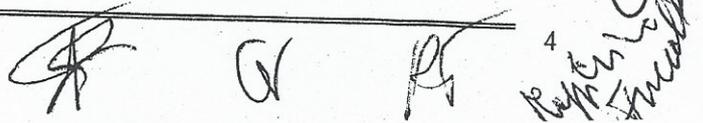
#### Art. 4

#### Metodologia per la valutazione dei dipendenti per l'erogazione dell'indennità di produttività collettiva

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/1999 per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del DLgs n. 150/2009;
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal DLgs n. 150/2009.
3. Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG).

Il metodo prescelto è quello della descrizione dettagliata delle azioni e delle variabili, in modo da favorire la comprensione, attribuire certezza alla gestione dell'istituto e limitare gli ambiti di discrezionalità che potrebbero generare situazioni di conflitto. L'attribuzione del budget iniziale di produttività alle singole strutture prevede il seguente processo logico operativo:

- a) Attribuzione dei programmi e degli obiettivi alle strutture organizzative



- b) Attribuzione delle risorse attraverso il “peso potenziale”
- c) Apprezzamento delle “variabili strutturali e della complessità dell’importanza dei programmi
- d) Attribuzione del BUDGET INIZIALE alle strutture e definizione dell’incentivo potenziale di ciascun dipendente
- e) Fissazione della soglia minima di partecipazione alla prima ripartizione delle risorse (soglia di accesso)
- f) Fissazione della soglia minima per l’accesso al riparto delle economie derivanti dalla mancata attribuzione delle risorse (soglia di eccellenza)
- g) Verifica dello stato di attuazione degli obiettivi e quantificazione del BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA
- h) Formulazione delle valutazioni di prestazione da parte dei responsabili
- i) Ripartizione del BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA tra i dipendenti sulla base dei fattori di valutazione
- j) Regole generali.

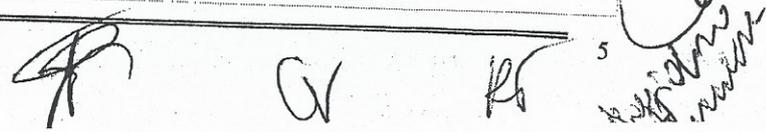
a) Attribuzione degli obiettivi alle strutture organizzative

- All’inizio del periodo di valutazione, sulla base degli atti di indirizzo e di programmazione dettati dall’Amministrazione, sentiti i Responsabili dei Settori organizzativi, vengono definiti, in relazione al PEG, o da analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell’attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.
- Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile.

b) Distribuzione delle risorse attraverso il “peso potenziale”

- Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all’unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella, ricavati dal livello stipendiale previsto, per ogni posizione economica, dal CCNL sul nuovo ordinamento professionale del 31 marzo 1999.

Posizione economica	Peso posizione economica
A1	11.7
A2	12.1
A3	12.6
A4	12.8
A5	13.1
B1	12.9
B2	13.4
B3	14.4
B4	14.9
B5	15.4
B6	15.8
B7	16.0
C1	15.8
C2	16.6
C3	17.4
C4	17.8
C5	18.5
D1	18.1



D2	
D3	20.0
D4	23.6
D5	25.0
D6	26.0
	27.0

- Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
    - a. Personale con rapporto di lavoro part time: opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
    - b. Periodi di assegnazione alla struttura: equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detraranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).
- c) Apprezzamento delle "variabili strutturali e della complessità dell'importanza dei programmi"
- Le risorse per le variabili strutturali e dei programmi vengono ripartite a seguito di una valutazione effettuata dal Nucleo di valutazione sulle variabili delle singole aree organizzative e sui programmi attribuiti a ciascuna struttura, sulla base delle osservazioni prodotte da ciascun Responsabile in merito alle attività e agli obiettivi attribuiti in sede di pianificazione gestionale.
  - Il totale dei punteggi riportati da ciascuna struttura costituirà il PESO DELLE VARIABILI STRUTTURALI E DELLA COMPLESSITA' E IMPORTANZA DEI PROGRAMMI che determinerà la quota di ripartizione del fondo di programmi spettante a ciascuna struttura in rapporto al totale dei pesi di programmi ottenuti.
- d) Attribuzione del BUDGET INIZIALE alle strutture e definizione dell'incentivo potenziale di ciascun dipendente:
- La ripartizione delle risorse tra le strutture dell'Ente si otterrà sommando le quote ottenute da ciascuna struttura nella ripartizione dei fondi "di peso potenziale" e "di programmi".
  - I Responsabili delle strutture, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del Settore.
- e) Fissazione della soglia minima di partecipazione alla prima ripartizione delle risorse (soglia di accesso)
- L'attività di valutazione dei dipendenti viene effettuata ricorrendo all'utilizzo di una scala che ha solo valori positivi. Pertanto, se non viene fissato un limite minimo di accesso si corre il rischio di polverizzare la distribuzione del salario accessorio e di assicurare la partecipazione alla "incentivazione" a tutti i dipendenti senza alcuna distinzione.
  - Per questa ragione viene fissato un limite minimo al di sotto del quale l'attività svolta dal dipendente non si considera meritevole di partecipazione alla ripartizione delle risorse per la produttività.

CV

PS

- Tenendo conto che la valutazione di ciascun fattore può essere espressa con un valore compreso tra 1 e 5, pertanto i valori minimo e massimo ottenibili nella valutazione individuale sono rispettivamente 6 e 30, si stabilisce che la soglia minima è di 12.
- Le eventuali economie che derivano dalla mancata attribuzione del compenso ai dipendenti che non raggiungano la soglia minima rimangono nella disponibilità del settore di appartenenza e vengono ripartite tra i restanti dipendenti secondo i criteri del paragrafo seguente.

f) Fissazione della soglia minima per l'accesso al riparto delle economie derivanti dalla mancata attribuzione delle risorse (soglia di eccellenza)

- Nel caso in cui nella prima ripartizione delle somme all'interno del settore si realizzino delle economie, le somme così ottenute vengono ripartite, in proporzione del punteggio riportato, senza alcun riferimento alla posizione della categoria economica, tra i dipendenti del settore che abbiano ottenuto un punteggio non inferiore a 18.

g) Verifica dello stato di attuazione degli obiettivi e quantificazione del BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA

- Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Responsabili delle strutture, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi.
- A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.
- Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
- Il BUDGET DI STRUTTURA verrà erogato a partire dal 50% del valore di raggiungimento degli obiettivi e in proporzione alla percentuale di valutazione ricevuta.

h) Formulazione delle valutazioni di prestazione da parte dei Responsabili:

- La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Responsabile che attribuirà un punteggio compreso tra un minimo di 1 e un massimo di 5 ai seguenti fattori di valutazione:
  - Volume di lavoro: riferito al grado di impegno e partecipazione individuale al raggiungimento dell'obiettivo;
  - Qualità della prestazione: relativa al grado di adeguatezza della prestazione richiesta ed all'impegno profuso;
  - Integrazione organizzativa: relativa alla partecipazione a progetti anche settoriali e disponibilità alla cooperazione;
  - Iniziativa e risoluzione dei problemi: relativa alla capacità di assumere decisioni e promuovere azioni volte a definire risultati vantaggiosi per l'Ente;
  - Innovatività: relativa alla disponibilità all'utilizzo di nuove metodologie e tecnologie per il lavoro;
  - Flessibilità: relativa alla disponibilità ad assumere incarichi o espletare compiti e mansioni equivalenti ma appartenenti ad ambiti di conoscenza diversi.
- La somma dei pesi ottenuti da ciascun dipendente a seguito della valutazione di cui al punto e) viene definita "peso individuale" e rappresenta il valore con il quale ciascun dipendente concorre alla ripartizione del budget di Settore.

- La scheda di valutazione di cui sopra è valida anche ai fini del sistema permanente di valutazione e dovrà essere consegnata al personale tassativamente entro il 20 del mese di Gennaio.

i) Ripartizione del BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA tra i dipendenti

- Una volta definito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA per ciascun dipendente si provvederà al calcolo individuale di incentivazione in base a valori numerici raccolti che riguarderanno i seguenti elementi:
  - Peso di partecipazione: riferito al peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella tabella utilizzata per il calcolo del peso potenziale in fase di suddivisione delle risorse.
  - Giornate lavorate: equiparata a 100 la presenza convenzionale piena di 365 giorni annui per ogni dipendente, si detraranno proporzionalmente da tale presenza teorica tutte le assenze dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione di:
    - congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse;
    - recupero di prestazioni di lavoro straordinario;
    - periodi di assenza per infortunio dovuti a causa di servizio;
    - permessi sindacali retribuiti;
    - astensione obbligatoria dal lavoro per maternità;
  - Valutazione Individuale: Attribuzione di un valore numerico alla valutazione delle prestazioni di ogni dipendente utilizzando la metodologia e le schede definite dal sistema permanente di valutazione.

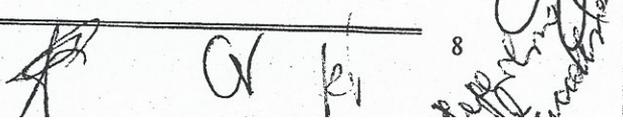
j) Regole generali:

- La singola scheda di valutazione delle prestazioni, dopo la sua compilazione a cura del responsabile della struttura, dovrà essere oggetto di un incontro/colloquio con il dipendente interessato che potrà aggiungere le proprie osservazioni e dovrà apporre la propria firma per avvenuta conoscenza della valutazione.
- La valutazione dei programmi, sia in fase preventiva, per la determinazione del budget iniziale, che in fase consultiva, per la certificazione dei risultati ottenuti dalle strutture organizzative e contestuale determinazione del budget effettivo, è affidata al servizio di controllo interno, a cui inoltre è affidato il compito di verificare il rispetto dei criteri e della metodologia indicata e la necessaria informazione alle OO.SS.
- Al pagamento delle competenze spettanti ai dipendenti provvederà il Servizio Personale entro il mese di Marzo.
- Le regole per la conciliazione sono contenute nel sistema di valutazione in vigore nell'ente.

**Art. 5**

**Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione**

- Ammissibilità a finanziamento dei progetti di innovazione, solo se rientranti nelle suddette tipologie. Per poter essere ammessi finanziamento i progetti di innovazione debbono rientrare nelle seguenti tipologie:
  - Produzione di un nuovo servizio, o attività particolarmente qualificanti, o di un servizio che richiede un diverso o più impegnativo grado di complessità;
  - Rielaborazione di modalità organizzative e procedurali per il miglioramento del servizio preesistente (qualità, tempestività, efficienza...);
  - Recupero di situazioni deficitarie determinate da fattori obiettivamente riscontrabili.

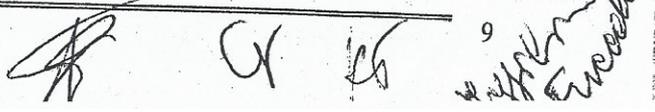


- La validazione dei progetti presentati, rispetto alle tipologie sopra indicate, è effettuata dall'Amministrazione che, su proposta dell'Organismo Autonomo di Valutazione, dichiara l'ammissibilità al finanziamento.
- Regole generali:
  - a) All'inizio di ogni periodo di riferimento l'Amministrazione, tramite provvedimento del Direttore Generale, stabilisce un termine per la presentazione dei progetti da parte dei Responsabili delle strutture al fine di procedere ad una valutazione complessiva degli stessi. Il termine, salvo casi del tutto eccezionali, non potrà essere fissato oltre il mese di marzo di ogni anno.
  - b) Ciascuno dei progetti può interessare diverse strutture organizzative e i partecipanti saranno individuati preferibilmente con un criterio di rotazione.
  - c) Il coinvolgimento del personale nei progetti e la loro attuazione non deve ostacolare l'attività ordinaria di routine del servizio.
  - d) I contenuti dei progetti, una volta approvati e valorizzati, devono essere portati a conoscenza, a cura del Responsabile del Settore, dei partecipanti e comunicati alle organizzazioni sindacali per opportuna informazione;
  - e) La liquidazione dei progetti portati a compimento sarà effettuata dal Servizio Personale entro trenta giorni dalla comunicazione e comunque dopo la valutazione da parte dell'organismo di controllo, da parte del Responsabile che avrà cura di effettuare entro 15 giorni dalla effettiva chiusura del progetto, degli elementi necessari alla liquidazione (esiti della valutazione attribuita al singolo partecipanti).
  - f) I progetti approvati costituiscono elemento di valutazione aggiuntivo dei Responsabili delle strutture interessate rispetto agli obiettivi assegnati con il PEG nell'anno di riferimento. Pertanto anche sulle risultanze di questi avviene la valutazione e quantificazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative.
- La metodologia prevede le seguenti fasi:
  - a) La pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto è effettuata dall'Organismo Autonomo di Valutazione sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione ai Responsabili e secondo le seguenti modalità:

PESATURA DEGLI OBIETTIVI	PESO (valore espresso in punti da 1 a 20)	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Obiettivi tesi al recupero di situazioni deficitarie determinate da fattori obiettivamente riscontrabili e volti al mantenimento degli standard considerati soddisfacenti	Punti da 1 a 6	
Mediamente impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali in termini di prestazione che si servizi erogati	Punti da 7 a 12	
Molto impegnativi – obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi, erogati tramite strumenti di nuova introduzione)	Punti da 13 a 17	
Innovativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali dei servizi fino a raggiungere livelli di eccellenza in termini di prestazione dei servizi erogati)	Punti da 18 a 20	

- Il punteggio che discende dalla pesatura degli obiettivi del progetto è uno degli elementi necessari per la valorizzazione complessiva del progetto.

- b) Valorizzazione dei benefici del progetto. Attraverso una griglia di "fattori generali di valutazione" i progetti vengono singolarmente valutati dall'Organismo Autonomo di



Valutazione al fine di collegare i benefici prodotti dal progetto per la struttura e il budget di incentivazione da correlare:

FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	Punteggio relativo per ogni fattore generale di valutazione (valore espresso da punteggi da 0 a 5)	Peso di rilevanza (valore espresso da punteggi da 1 a 5) (*)	Valutazione ponderata	Valutazione massima attribuibile
innovazione tecnologica		3		15
riduzione dei costi		4		20
aumento delle entrate		4		20
miglioramento della qualità		5		25
riduzione dei tempi		4		20
realizzazione di un nuovo prodotto		3		15
recupero di situazioni deficitarie		4		20
<b>Totale</b>				<b>135</b>

- (\*) I pesi di rilevanza saranno oggetto di appositi incontri preventivi con i sindacati nell'anno di riferimento nel corso dei quali potranno essere verificati ed eventualmente modificati.
- Il valore dei benefici del progetto è costituito dall'incidenza del punteggio attribuito al progetto sul massimo valore che il progetto stesso può raggiungere (costituisce uno degli elementi necessari per la valorizzazione complessiva del progetto).

c) Peso potenziale dei dipendenti inseriti nel progetto. Attribuzione di un peso potenziale dei dipendenti inseriti nel progetto (es. sulla base della categoria e posizione economica di sviluppo)

		Progetto con obiettivi di recupero di situazioni deficitarie (peso da 1 a 6)	Progetto con obiettivi mediamente impegnativi (peso da 7 a 12)	Progetto con obiettivi molto impegnativi (peso da 13 a 17)	Progetto con obiettivi innovativi (peso da 18 a 20)
Posizioni economiche	A1	5.9	11.7	19.0	24.7
	A2	6.0	12.1	20.6	26.8
	A3	6.3	12.6	21.4	27.8
	A4	6.4	12.8	21.8	28.4
	A5	6.6	13.1	22.3	29.0
	B1	6.5	12.9	21.9	28.5
	B2	6.7	13.4	22.8	29.6
	B3	7.2	14.4	24.5	31.9
	B4	7.5	14.9	25.3	32.9
	B5	7.7	15.4	26.2	34.1
	B6	7.8	15.8	26.6	34.8
	B7	8.0	16.0	27.2	35.4
	C1	7.9	15.8	26.9	35.0
	C2	8.3	16.6	28.2	36.7
	C3	8.7	17.4	29.6	38.5
	C4	9.0	18.0	31.0	40.0
	C5	9.3	18.5	31.5	41.0




D1	9.1	18.1	30.8	40.0
D2	10.0	20.0	34.0	44.2
D3	11.8	23.6	40.1	52.1
D4	12.5	25.0	42.5	55.3
D5	13.5	27.0	45.9	59.7
D6	15.0	30.0	49.9	64.7

- Dalla utilizzazione della tabella si ricava il peso complessivo potenziale del progetto in funzione del numero degli addetti al progetto medesimo.

d) Valorizzazione del tempo necessario alla realizzazione del progetto. Nella valorizzazione dell'importo del progetto viene considerato in fattore "ore complessive di lavoro degli addetti al progetto" che viene espresso, dal Responsabile, in n. di ore/uomo previste.

e) Valutazione dei risultati del progetto. Definizione del Budget finale del progetto ricalcolato sulla base della percentuale di realizzazione del progetto (collegamento con la valutazione della struttura e documentato dallo scostamento tra i valori e le dimensioni preventivate da quelle conseguite);

- La Valutazione dei risultati del progetto è effettuata dall'Organismo Autonomo di Valutazione e dovrà tenere conto della percentuale di raggiungimento del risultato ed il conseguente livello di soddisfazione è espresso nelle seguenti fasce percentuali:
  - nessuna incentivazione se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è uguale o minore al 50%;
  - riduzione del budget di progetto al 75% se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è compresa tra 51% e 74%;
  - utilizzazione dell'intero budget di progetto se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è superiore al 74%;

f) Step di verifica intermedia. Si provvederà all'effettuazione di almeno due verifiche intermedie (es. dopo 4 e 8 mesi dall'inizio del progetto) con in partecipanti del progetto nel corso dei quali viene loro comunicato, da parte del responsabile, lo stato di realizzazione dell'obiettivo e lo stato dell'apporto individuale.

g) Valutazione della partecipazione al progetto. La Valutazione dell'apporto dato dai dipendenti alla realizzazione del progetto è effettuata, a cura del Responsabile, in base alle seguenti voci:

- responsabilità**, che viene espressa dal responsabile con un valore compreso tra 0 e 15 e misura il grado di coinvolgimento del dipendente dal punto di vista del coordinamento delle iniziative e dell'adozione di atti e provvedimenti
- partecipazione**, che viene espressa dal responsabile con un valore compreso tra 0 e 15 e misura il livello di impegno espresso dal dipendente nella realizzazione degli obiettivi previsti dal progetto.

- Il risultato ottenuto dalla somma delle valutazioni numeriche sopra definite viene definito "peso di partecipazione individuale" e rappresenta il valore numerico con il quale ciascun dipendente concorre, in proporzione, alla suddivisione del fondo relativo di progetto.

h) Valorizzazione degli incentivi individuali. La valorizzazione degli incentivi individuali previsti per i singoli partecipanti, a cura del Responsabile, viene effettuata secondo i seguenti parametri:

Nominativo dipendente	Posizione Economica	(A) Tipo di responsabilità	(B) Grado di partecipazione	Totale punteggio	Incentivo individuale
-----------------------	---------------------	----------------------------	-----------------------------	------------------	-----------------------

		(espressa con punteggio da 1 a 15)	(espresso con punteggio da 1 a 15)	individuale di partecipazio ne (A+B)	
1)					
2)					
3)					
4)					
5)					
6)					
<b>Totale</b>					

- Il calcolo dell'incentivo individuale avviene utilizzando la sottostante formula di riparto, con la quale prima si calcola il coefficiente e poi si moltiplica il punteggio raggiunto da ogni singolo partecipante per il coefficiente medesimo.

Budget definito del progetto

Coefficiente:  $\frac{\text{Budget definito del progetto}}{\text{Somatoria punteggi di partecipazione dei dipendenti}}$

Incentivo individuale: Punteggio individuale di partecipazione x coefficiente

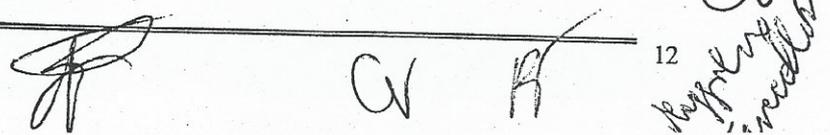
### CAPO III ALTRE INDENNITA'

#### Art. 6 Indennità di rischio

1. La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale dei seguenti servizi:
  - Servizio Tecnico Manutentivo (Operai, Capi Operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile);
  - ...
2. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Dirigenti/Responsabili dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio Personale le presenze in servizio ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.

#### Art. 7 Indennità di maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.



2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
3. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione del Dirigente/Responsabile competente.
4. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:
  - Economo e/o addetto al servizio di economato;
  - Polizia Municipale – Ufficio incasso dei proventi contravvenzionali;
5. L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:
  - Euro 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 516 fino a Euro 7.746,85 annue risultanti da accertamento;
  - Euro 1,04 al giorno per chi maneggia da Euro 7.746,85 a Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento;
  - Euro 1,55 al giorno per chi maneggia oltre Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento.

**Art. 8**

**Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99**

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne.
2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Dirigente/Responsabile di ogni singolo Settore, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B e C. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra i vari Settori.
3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Dirigente/Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai) o responsabilità di procedimenti semplici.	Euro fino a 1.200,00
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Dirigente/Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidato, di almeno due operatori di pari o inferiore categoria, o responsabilità di procedimenti complessi.	Euro fino a 1.500,00

4. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

*[Handwritten signatures and initials]*

5. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.
6. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Dirigenti/Responsabili dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.
7. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti, o al riproporzionamento delle stesse.

**Art. 9**

**Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99**

1. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Dirigente/Responsabile di ogni singolo Settore, o altra macro struttura, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99, previste dall'art. 17 del CCNL 1/4/1999.
2. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire, possibilmente per linee omogenee di attività, le responsabilità, i compiti e le risorse assegnate al personale della categoria D preposto. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra i vari Settori.
3. Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, e i relativi compensi sono così individuati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D,	Compensi annui
Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1) = responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);</li> <li>• 2) = affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi;</li> <li>• 3) = coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità);</li> <li>• 4) = incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.</li> <li>• 5) = svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Euro 2.500,00 annue se riferita al possesso di tutti e 5 i requisiti;</li> <li>• Euro 2.000,00 annue se riferita al possesso di 4 requisiti</li> <li>• Euro 1.500,00 annui se riferita al possesso di 3 requisiti</li> </ul>

4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso di almeno 3 dei 5 requisiti previsti, per cui questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie.
5. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti, o al riproporzionamento delle stesse.

*[Handwritten signatures and initials]*

2. L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività.
3. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate e le indennità relative sono le seguenti:

Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	Compenso mensile
Orario di lavoro con una o più sospensione e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (personale del servizio di trasporto scolastico..)	Euro 30,00

4. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

#### Art. 12

#### Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'articolo 93 del DLgs n. 163/2006

1. La ripartizione delle risorse di cui all'articolo 93 del DLgs n. 163/2006, come modificato integrato dall'art. 13 e 13-bis del DL 90/2014 convertito nella legge n. 114/2014, avviene con i criteri e le modalità previste nello specifico regolamento di Ente.
2. Le risorse di cui al comma 1 alimentano il fondo per la progettazione e l'innovazione, l'80 per cento delle risorse del suddetto fondo è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, con le modalità e i criteri adottati nel regolamento tra il responsabile del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori.
3. Il restante 20 per cento delle risorse finanziarie del fondo per la progettazione e l'innovazione è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa per centri di costo nonché all'ammodernamento e all'accrescimento dell'efficienza dell'ente e dei servizi ai cittadini.
4. Per quanto riguarda i criteri di ripartizione degli incentivi oggetto di contrattazione, prima di essere approvati con regolamento specifico verranno comunicati alle OO.SS. e qualora validati verranno allegati ad integrazione al presente contratto.

#### Art. 13

#### Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'Ici è attribuito una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione con i criteri e le modalità previste nello specifico regolamento di Ente.

#### CAPO IV

#### PROGRESSIONI ORIZZONTALI

#### Art. 14

#### Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

*[Handwritten signatures and initials]*

**Art. 10**

**Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti**

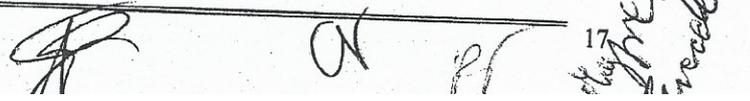
1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
  - a) ~~qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;~~
  - b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
  - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.1999 se queste comprendano le medesime attività.
3. Il compenso, nella misura di € 300 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:
  - qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici
4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso entro il tetto massimo di € 500 annui lordi. La fruizione di questo compenso è incompatibile con la fruizione dei compensi di cui ai precedenti articoli 8 e 9 del presente contratto.
5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti/Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

**Art. 11**

**Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C**

1. ~~Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.~~

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore comunque al 50%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31/03/1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14/09/2000. Nel periodo 2011/2013 le progressioni economiche, sulla base del dettato del DL n. 78/2010, producono effetti solo giuridici.
3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999 e delle previsioni di cui al DLgs n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
  - a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di 24 mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei 24 mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
  - b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
  - c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del biennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione, desumibili anche dalla valutazione ai fini della produttività; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
  - d) I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al DLgs n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività;
  - e) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima:
    - a. dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente per la categoria D;
    - b. dello 70% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente per la categoria B e C;
    - c. dello 60% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente per la categoria A;
  - f) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
  - g) Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 01/04/1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials below it.

**CAPO V**  
**ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 15**  
**Norma di principio**

1. Sulla base delle previsioni di cui al DLgs n. 165/2001 per come modificato dal DLgs n. 150/2009, la disciplina degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le linee di indirizzo per la formazione e l'aggiornamento professionale, la prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro non sono più oggetto di contrattazione, con la conseguente disapplicazione delle norme dei contratti nazionali.
2. Le disposizioni sulle materie di cui al precedente comma contenute nei contratti collettivi decentrati integrativi cessano di produrre i propri effetti a far data dalla entrata in vigore del presente contratto.

**Art. 16**  
**La Banca delle Ore**

1. E' istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

**Art. 17**  
**Pari opportunità**

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.
4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

**Art. 18**

**Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario**

1. La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale prendono atto che l'orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6/7/1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è ridotto a 35 ore medie settimanali.
2. I maggiori oneri derivanti dalla applicazione di questa disposizione sono fronteggiati prioritariamente tramite la riduzione del fondo per il lavoro straordinario nella misura del ..% rispetto al 1999. Tali risparmi determinano economie per il bilancio dell'ente.
3. Le parti concordano di procedere con cadenza annuale - nei servizi interessati - ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'articolo 22 del CCNL dell'1 aprile 1999. Per l'anno 2012 la verifica sarà fatta entro il mese di ottobre.
4. Le proposte per l'organizzazione delle nuove articolazioni dell'orario di lavoro sono demandate ai Dirigenti/Responsabili dei settori.
5. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione. La riduzione dell'orario di lavoro del personale utilizzato in turni e/o con orario plurisettimanale si applica fino ad espressa abrogazione.

**Art. 19**

**Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%**

1. L'attuale situazione del personale a tempo indeterminato in servizio consta di un numero di dipendenti part-time ampiamente inferiore rispetto al 25% previsto quale tetto massimo dal CCNL.
2. Le parti concordano che sarà previsto un ulteriore incremento del 10% nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° livello che siano:
  - in gravi condizioni di salute;
  - con gravi situazioni di disagio.
3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

*[Handwritten initials: GP, RT, CN]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
19  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

**CAPO VI**

**ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**

**Art. 20**

**Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori**

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1/4/1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 35% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua.

**Art. 21**

**Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.
3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

**Art. 22**

**Servizi minimi essenziali**

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci in atto un processo di aziendalizzazione di alcuni servizi le parti concordano di individuare entro 60 giorni:
  - le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo;
  - i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.

**Art. 23**

**Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario**

1. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico – individuato

annualmente dall'Amministrazione – il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue.

2. Il personale interessato all'elevazione del limite massimo del lavoro straordinario è quello preposto ai servizi di assistenza al Consiglio e alla Giunta, i dipendenti a tempo indeterminato degli uffici di staff degli organi di governo e l'autista del Sindaco.
3. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. 66/2003 art. 4 commi 2, 3 e 4.
4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal DLgs n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

## CAPO VII CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

### Art. 24

#### Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. 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.
2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

### Art. 25

#### Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole o modifica e sottoscrizione di un nuovo contratto.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di

copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria.

5. La disciplina delle materie riguardanti l'organizzazione delle risorse umane saranno oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali.

*[Handwritten signature]*  
*Fosco Marini*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signatures]*

22 *[Handwritten signature]*

# REVISORE DEI CONTI

---

## Comune di VASANELLO

Al sig. Sindaco  
Del Comune di Vasanello  
Al Responsabile del Servizio Finanziario

Loro sedi

Oggetto: Attestazione, ai sensi del comma 3 dell'art. 5 del CCNL dell'1/4/1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, per il CCDI 2015.

Questo Organo di revisione contabile, in applicazione di quanto previsto dalla norma contrattuale richiamata in oggetto, nonché sulla scorta del contenuto della relazione illustrativa tecnico finanziaria relativa all'ipotesi di rinnovo del CCDI – per l'annualità economica 2015, con la presente certifica la compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40bis, comma 1, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3bis, d. lgs. 165 del 2001), come integrati e modificati rispettivamente dagli art. 54 e 55 del D.lgs n. 150/2009.

Vasanello, li 18/05/2015

Il Revisore dei Conti

