



**CITTA' DI AMANTEA**  
*(Provincia di Cosenza)*

**COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

<b>N. 222 del Reg.</b>	<b>Oggetto: Approvazione contratto collettivo decentrato Integrativo..</b>
<b>Data 08.11.2016</b>	

L'anno Duemilasedici il giorno 08 del mese di NOVEMBRE alle ore 11,30 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

		Presenti	Assenti
1)	SABATINO Monica	SI	
2)	MORELLI Giovanni Battista	SI	
3)			
4)	CANNATA Gianluca	SI	
5)	RUBINO Antonio		SI
6)	PATI Emma	SI	
	<b>Totale</b>	<b>04</b>	<b>01</b>

Assume la Presidenza il Sindaco Dott.ssa Monica SABATINO e constatato che i presenti sono in numero legale dichiara aperta la seduta;

Partecipa alla riunione il Segretario Generale Dott.ssa Maria Luisa MERCURI;

**LA GIUNTA COMUNALE**

VISTA la proposta di deliberazione come predisposta dall'uff. *Segreteria Generale* avente ad oggetto: *Approvazione contratto collettivo decentrato Integrativo.*;

RITENUTA la proposta in parola rispondente alle esigenze dell'Ente e quindi meritevole di approvazione;

DATO ATTO dell'avvenuta acquisizione:

- a) del parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica, espresso dal Responsabile del Servizio ai sensi dell'art.49 comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000, n°267 (T.U.E.L.);
- b) Che nella fattispecie non è previsto il parere in ordine alla regolarità contabile;

**CON VOTI UNANIMI ESPRESSI NELLA FORMA DI LEGGE  
D E L I B E R A**

- 1) **APPROVARE**, come approva, la proposta di deliberazione come predisposta dall'Uff. *Segreteria Generale* avente ad oggetto: *Approvazione contratto collettivo decentrato Integrativo.*
- 2) **ALLEGARE** alla presente deliberazione la proposta di cui trattasi per formarne parte integrale e sostanziale;

**ED INOLTRE;**

**LA GIUNTA COMUNALE**

Stante l'urgenza di provvedere;  
Sulla proposta del Presidente;  
Con separata, unanime votazione.

**D E L I B E R A**

Dichiarare la presente **IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA** ai sensi dell'art. 134, comma 4 della D.Lgs. 18.08.2000, n°267(TUEL);

**La presente deliberazione viene rimessa:**

All'Ufficio proponente ed agli altri uffici interessati, per i provvedimenti di rispettiva competenza.

Ai capigruppo consiliari viene data informativa dell'avvenuta adozione del presente atto ai sensi dell'art. 125 (TUEL).



# CITTA DI AMANTEA

## (Prov. di Cosenza)

### PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO:** Approvazione contratto collettivo decentrato integrativo.

**Proponente: Assessore Personale.**

Si propone, l'adozione della deliberazione in oggetto.   
 Data 8.11.2016

<b>PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO</b> - Art. 49, comma 1 D.Lgs. 18.08.2000, n°267 – T.U.E.L.	Per quanto concerne la regolarità tecnica, dato atto dell'avvenuto compimento delle procedure tecnico amministrativo previste dalla vigente legislazione, esprime parere: <b>FAVOREVOLE</b> .... Data <u>8.11.2016</u> <div style="text-align: right;"><b>Il Responsabile</b> (Dott.ssa Maria Luisa Mercuri)</div>
---	--

<b>PARERE DEL RESPONSABILE DI RAGIONERIA</b> Art. 49, comma 1 D.Lgs. 18.08.2000, n°267 T.U.E.L. Art.6 regolamento di Contabilità	Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: <b>FAVOREVOLE</b> Data <u>8.11.2016</u> <div style="text-align: right;"><b>Il Responsabile Servizi Finanziari</b> (Dott.ssa Maria Luisa MERCURI)</div>
--	---

Intervento ..... Capitolo ..... / PEG Bilancio Corrente Esercizio - <input type="checkbox"/> Competenza <input type="checkbox"/> Residui  Si da atto che la copertura finanziaria è assicurata dallo stanziamento sopra individuato che presenta la situazione contabile come da prospetto a fianco.	- somma stanziata ..... - variaz. In aumento..... - variaz. In diminuzione..... - somme già impegnate..... - somma disponibile..... Data _____ <div style="text-align: right;"><b>Il Responsabile:</b>  Dott.ssa Maria Luisa MERCURI</div>
--	--

Data e ora della seduta <u>8.11.2016</u> <u>ore 17.30</u>	Determinazione dell'organo deliberante <div style="text-align: center; font-size: 1.2em;"> <b>SI APPROVA L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DA PARTE DELLA PARTE PUBBLICA</b> </div>
---	---

Sabatino Monica 	Morelli Giovanni Battista 	Rubino Antonio 		Pati Emma 	Cannata Gianluca 
---------------------	-------------------------------	--------------------	--	---------------	----------------------

Deliberazione n° <u>222</u>	Presenti n° <u>4</u>	Voti Favorevoli n° <u>4</u>	Voti Contrari n° <u>  </u>	Astenuti n° <u>  </u>
--------------------------------	-------------------------	--------------------------------	-------------------------------	--------------------------

Imm. Esecutiva 	Capigruppo 	Prefettura 
--------------------	----------------	----------------

Rimettere copia a:

1)	 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> <b>Il Segretario Generale</b>  <b>Dott. Maria Luisa MERCURI</b> </div>
2)	
3)	

## LA GIUNTA COMUNALE

Visti gli artt. 4 e 5 del contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti degli enti locali stipulato in data 1-4-1999, così come modificati dal contratto stipulato in data 22-1-2004;

Considerato che questa Amministrazione ha aperto un negoziato con le Organizzazioni Sindacali per la definizione delle materie demandate alla contrattazione decentrata dal predetto contratto di lavoro;

Vista la propria delibera n. 56 del 31.03.2016 esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata costituita la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa;

Posto che le parti negozianti hanno stipulato in data 23.09.2016 una ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo;

Dato atto che il Revisore dei Conti, al quale il contratto in parola stato inviato per il previsto controllo sulla sua compatibilità dei costi, con apposita nota, ha espresso parere favorevole in merito rilasciando anche la relativa certificazione degli oneri;

Vista l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, così come concordato dalle parti negozianti (Allegato A");

Visti i seguenti pareri richiesti ed espressi sulla suindicata proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18-8-2000, n. 267 (allegati all'originale del presente atto):

- a) Responsabile servizio interessato:
- b) Responsabile contabile:

### DELIBERA

- 1) la premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto e per l'effetto
- 2) di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo allegato al presente atto sub A";
- 3) di dare atto che il contratto di cui al punto 2) conserverà la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti decentrati integrativi.

**REVISORE DEI CONTI**  
**COMUNE DI AMANTEA -CS-**  
**CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNI 2016-2017**

**PARERE DEL REVISORE DEI CONTI**

Premesso che il Responsabile dell'Ufficio Ragioneria Comunale in data 06 Ottobre 2016 ha messo a disposizione del sottoscritto copia dell'Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per gli anni 2016-2017;

Che l'ipotesi contrattuale è stata concordata dai membri della commissione trattante come da verbali in atti;

Che l'ipotesi contrattuale integrativa è accompagnata dalla Determinazione del Responsabile del Servizio Area Risorse Umane Dott. Mario Aloe dalla quale si evince nell'allegato "A" la quantificazione del fondo anno 2016 la richiamata relazione;

**VISTI**

- l'art. 5 del CCNL del 01.04.1999 come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22\01\2014;
- l'art. 239 del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267;
- l'art. 67 del DL 112\2008 come convertito dalla Legge 6 Agosto 2008, n. 133;
- l'attestazione del Responsabile del Servizio Finanziario in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa decentrata con i vincoli di Bilancio;

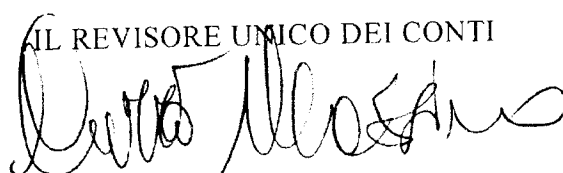
**VERIFICATA**

La compatibilità dei costi della contrattazione integrativa decentrata con i vincoli di Bilancio, il Revisore Unico dei Conti, esprime

**PARERE FAVOREVOLE**

In ordine alla sottoscrizione dell'Ipotesi di contratto decentrato per gli anni 2016-2017, opportunamente rideterminato nella definizione del Fondo come sopra riportato.

Amantea, li 26 Ottobre 2016

IL REVISORE UNICO DEI CONTI  


FONDO PER LE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2014

RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DEL FONDO (VOCI IN ENTRATA)

RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DEL FONDO (VOCI IN ENTRATA)		UTILIZZO DEL FONDO (VOCI IN USCITA)	
Risorse fisse		Destinazione regulate dall'accordo annuale di utilizzo	
	Lordo	Netto	Netto
Importo consolidato (art.31-comma 2 CCNL 22/01/2004)	€ 215.521,00	€ 162.903,25	Progressioni orizzontali ( art. 17 comma 2 lett B -CCNL 01/04/1999 ) dell'anno 2014
CCNL 22/01/2004 art.32 comma 1 (0,62%)	€ 11.272,86	€ 8.520,68	Produttività collettiva ( art. 17 comma 2 lett A -CCNL 01/04/1999 ) dell'anno 2014
CCNL 22/01/2004 art.32 comma 2 (0,50%)	€ 9.090,32	€ 6.870,99	Produttività individuale ( art. 17 comma 2 lett A -CCNL 01/04/1999 )
CCNL 22/01/2004 art.32 comma 7 (0,20% alte prof.)	€ 3.636,12	€ 2.748,39	Rischio-disagio ( art. 17 comma 2 lett D-E -CCNL 01/04/1999 ) dell'anno 2014
CCNL 09/05/2006 art.4 comma 1 (FE.LL.)	€ 20.806,00	€ 15.726,38	Reperibilità ( art. 17 comma 2 lett D-E -CCNL 01/04/1999 ) dell'anno 2014
CCNL 11/04/2008 art.8 comma 2 (EE.LL.)	€ 22.950,00	€ 17.346,94	Turno ( art. 17 comma 2 lett D-E -CCNL 01/04/1999 ) dell'anno 2014
			Incentivi specifiche attività ( art.17 comma 2 lettera (g) CCNL 01/04/1999)
			Particolari responsabilità ( art.17 comma 2 lettera (g) CCNL 01/04/1999)
			Altri istituti regolati dall'accordo annuale
<b>Totale risorse fisse Fondo unico</b>	<b>€ 283.276,30</b>	<b>€ 214.116,63</b>	<b>Totale destinazione regulate dall'accordo annuale di utilizzo</b>
<b>Risorse variabili</b>			<b>Destinazioni vincolate /storiche</b>
CCNL 31/07/2009 art.4 comma 2 (EE.LL.Parte variabile)			Indennità di comparto (art.33 CCNL 22/01/2004 )
			Progressioni orizzontali (art.17 comma 2 lettera C CCNL 01/04/1999 vincolate
			Rischio-disagio ( ART. 17 comma 2 lett D-E -CCNL 01/04/1999 )
<b>Totale risorse variabili Fondo unico</b>			<b>Totale destinazioni vincolate/storiche</b>
<b>Risorse variabili non soggette al limite</b>			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	€ 57.031,67	€ 43.107,84	
PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K/ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	€ 6.753,00	€ 5.104,31	
<b>Totale risorse variabili non soggette al vincolo</b>	<b>€ 63.784,67</b>	<b>€ 48.212,15</b>	<b>Importi ancora contrattare</b>
<b>FONDO COMPLESSIVO depurato dalle voci non soggette al limite</b>	<b>€ 283.276,30</b>	<b>€ 214.116,63</b>	<b>TOTALE</b>
Calcolo delle riduzioni previste dall'art. 9, c.2 bis, DL 78/2010: 9,44%	€ 26.741,28	€ 20.212,61	<b>Destinazione/Risorse variabili non soggette al limite</b>
<b>TOTALE</b>	<b>€ 256.535,02</b>	<b>€ 193.904,02</b>	<b>ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)</b>
			<b>PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K/ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)</b>



**CITTÀ DI AMANTEA**  
*(Prov. di Cosenza)*

---

**CONTRATTO COLLETTIVO**  
**DECENTRATO INTEGRATIVO**

*del personale dipendente del Comune di Amantea  
per gli anni 2016- 2017*

# INDICE

<b>DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>4</b>
Art. 1 .....	4
<i>Premessa</i> .....	4
Art. 2 .....	4
<i>Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo</i> .....	4
Art. 3 .....	5
<i>Procedura per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.</i> .....	5
Art. 4 .....	5
<i>Interpretazione autentica delle clausole controverse</i> .....	5
<b>IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI .....</b>	<b>6</b>
Art. 5 .....	6
<i>Relazioni Sindacali</i> .....	6
Art. 6 .....	6
<i>Norme di comportamento e clausole di raffreddamento</i> .....	6
Art. 7 .....	7
<i>Materia oggetto di contrattazione e di concertazione</i> .....	7
Art. 8 .....	7
<i>Modalità di concertazione</i> .....	7
Art. 9 .....	7
<i>Informazione</i> .....	7
Art. 10 .....	8
<i>Consultazione</i> .....	8
<b>ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI .....</b>	<b>9</b>
Art. 11 .....	9
<i>Diritto di assemblea</i> .....	9
Art. 12 .....	9
<i>Diritto di affiliazione</i> .....	9
<b>FORME DI PARTECIPAZIONE .....</b>	<b>11</b>
Art. 13 .....	11
<i>Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</i> .....	11
<b>DISPOSIZIONI DIVERSE .....</b>	<b>12</b>
Art. 14 .....	12
<i>Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro</i> .....	12
Art. 15 .....	12
<i>Formazione ed aggiornamento professionali</i> .....	12
Art. 16 .....	13
<i>Qualità al lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti</i> .....	13
Art. 17 .....	14
<i>Disciplina del lavoro straordinario</i> .....	14
ART. 18 .....	14
<i>Finanziamento delle ore</i> .....	14
ART. 19 .....	15
<i>Flexibilità (orario di lavoro) - Orario plurisettimanale</i> .....	15
ART. 20 .....	15
<i>Giorni pasto</i> .....	16

<b>DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE .....</b>	<b>17</b>
Art. 21 .....	17
<i>Premessa</i> .....	17
Art. 22 .....	17
<i>Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate</i> .....	17
Art. 23 .....	18
<i>Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno</i> .....	18
Art. 24 .....	19
<i>Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio</i> .....	19
Art. 25 .....	19
<i>Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità</i> .....	19
Art. 26 .....	20
<i>Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno - festivo</i> .....	20
Art. 27 .....	20
<i>Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità</i> .....	20
Art. 28 .....	21
<i>Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità</i> .....	21
Art. 29 .....	22
<i>Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria</i> .....	22
Art. 30 .....	24
<i>Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale</i> .....	24
Art. 31 .....	25
<i>Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale</i> .....	25
Art. 32 .....	26
<i>Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione</i> .....	26
<b>DISPOSIZIONI FINALI .....</b>	<b>28</b>
Art. 33 .....	28
<i>Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione</i> .....	28
Art. 34 .....	28
<i>Personale in distacco sindacale</i> .....	28
Art. 35 .....	28
<i>Disposizione finale</i> .....	28
<b>INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE.....</b>	<b>29</b>
ART. 1 .....	29
<i>Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004</i> .....	29
ART. 2 .....	31
<i>Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto</i> .....	31
ART. 3 .....	32
<i>Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività</i> .....	32
<b>DISCIPLINA DELLE RISORSE CORRELATE A SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE ..</b>	<b>34</b>
<b>VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI .....</b>	<b>35</b>



# Titolo I°

## *Disposizioni generali*

### Art. 1

#### Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che **“La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali”**, richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
  - a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il **sistema delle relazioni sindacali**, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
  - b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce **obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto**:
    - miglioramento della funzionalità dei servizi;
    - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
    - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
    - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
    - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
  - c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a **tutti gli istituti contrattuali** rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

### Art. 2

#### Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Amantea e **disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa**.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha **efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti**.
4. Per il personale **comandato o distaccato** si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

5. Il presente contratto ha validità per gli **anni 2016 – 2017** con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al D.Lgs 150/2009 in applicazione dell'art. 65, comma 5, dello stesso decreto legislativo.
6. Sono comunque fatte salve eventuali **modifiche o integrazioni derivanti da:**
  - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;(di cui allegato A)
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

### **Art. 3**

#### **Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
  - a) **per la parte sindacale** dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
  - b) **dal Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNI del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle **OO.SS. territoriali firmatarie** del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale **non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.**

### **Art. 4**

#### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Le parti danno atto che:

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

## TITOLO II°

### *Il sistema delle relazioni sindacali*

#### Art. 5

##### Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.
3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta deve essere tenuto un verbale degli argomenti affrontati. La preparazione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.
6. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali i pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.
7. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

#### Art. 6

##### Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

## Art. 7

### Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Fermo restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.
3. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.
4. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano conformati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

## Art. 8

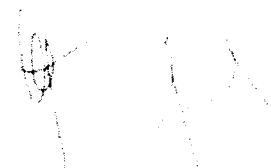
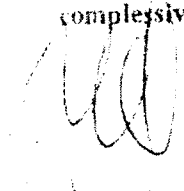
### Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la **concertazione**, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non sia 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 svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i 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 viene redatto **specifico verbale** sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino **le rispettive posizioni**. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i membri della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della **concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti**.

## Art. 9

### Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le 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**.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
  - a) linee di organizzazione dei servizi;
  - b) innovazione tecnologica degli stessi;
  - c) processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.
5. Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

## **Art. 10**

### **Consultazione**

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps, which are mostly illegible due to their cursive nature and fading. There are approximately six distinct marks or signatures scattered across the lower half of the page.

## TITOLO III°

### *Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali*

#### Art. 11

##### Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti **hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali** in idonei locali concordati con l'amministrazione, **per 12 ore annue pro capite**, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, **almeno tre giorni prima**. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto **entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici**.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del **tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea**, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai **servizi minimi indispensabili** nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

#### Art. 12

##### Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno **diritto di affiggere**, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la **rete intranet** costituendo una **bacheca elettronica sindacale interna**.

3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la **rete intranet**.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale **tramite e-mail**.
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate **tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata** e successivamente protocollate.

## TITOLO IV°

### *Forme di partecipazione*

#### Art. 13

#### 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 165/2001 l'amministrazione s'impegna 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 le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali **assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.**
2. Fatta salve le **responsabilità** previste dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha **compiti propositivi, consultivi e di verifica** e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata 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 tempestivamente** le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'ente si impegna ad offrire il **massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico** di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004



## TITOLO V°

### *Disposizioni diverse*

#### Art. 14

##### Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio**, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi**.

#### Art. 15

##### Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato **in tutte le categorie e profili professionali**, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente, per gli anni 2015 - 2018, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso **l'utilizzo di professionalità interne**, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
  - corsi di formazione professionale, per il **personale neoassunto**; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di **tutor**, individuato tra quelli del medesimo Servizio;

- corsi di **riqualificazione professionale**, per il personale già in servizio che, a seguito di **mobilità interna** sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
  - corsi di **aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale**, rivolti al restante personale.
4. La **formazione e l'aggiornamento**, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà **privilegiare obiettivi di operatività** da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
- favorire la diffusione della **cultura informatica** e dell'utilizzo di strumenti informatici;
  - favorire la cultura del **risultato e della rendicontazione** dell'attività svolta;
  - favorire l'**analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione**;
  - favorire lo sviluppo di **profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti**;
  - favorire la formazione del personale a **diretto contatto con gli utenti** e di quello da adibire all'**ufficio per le relazioni con il pubblico**;
  - favorire la diffusione dell'apprendimento delle **lingue straniere** indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
  - favorire la **prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio** in applicazione della normativa vigente e la formazione **dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza** e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il **servizio di protezione/prevenzione** se istituito;
  - favorire una sempre maggiore **specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza**, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
  - favorire gli approfondimenti sulla **normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro**.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
6. Quando i corsi si svolgano **fuori sede**, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
7. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la **stesura di un piano annuale per la formazione** che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
8. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano **riconosciuti**, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui **ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro**, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

## Art.16

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

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad **innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a**

nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

## **Art. 17**

### **Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente/Responsabili di servizio del Settore, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, nei limiti del budget di settore annualmente assegnato e di cui il Dirigente è titolare anche in sede di liquidazione. È esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per casi eccezionali e non preventivabili, l'autorizzazione è approntata il giorno dopo.
3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'Art. 14, Comma 4 del CCNL dell'01.04.1999 è elevato a n. 250 ore a dipendente. Per garantire tali prestazioni annualmente l'Ente determina un separato budget complessivo. In occasione di tali prestazioni il Dirigente del Settore può dare luogo ad autorizzazioni, coinvolgenti tutto il personale dei Servizi preposti. In tale caso restano fermi i limiti del budget complessivo ed il limite massimo individuale di n. 250 ore.
4. La prestazione individuale di lavoro, fatta eccezione per le urgenze dovute a calamità ed eventi naturali, non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
5. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
6. Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili per calamità naturali non concorre ai limiti di cui all'Art. 14 del CCNL dell'01.04.1999. Per far fronte a tali prestazioni l'Ente individua annualmente un budget complessivo pari almeno alle prestazioni rese dai dipendenti nell'anno precedente.
7. I Dirigenti dei Settori informeranno la RSU e le OO.SS territoriali su loro espressa richiesta, sull'utilizzo del Budget assegnato.
8. I Dirigenti risponderanno nei termini previsti dalla legge, dei superi di lavoro straordinario autorizzato, rispetto ai limiti assegnati con il budget. I dipendenti in tali casi, comunque, hanno diritto alle corresponsione delle spettanze dovute.

## **ART. 18**

### **Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 36 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative (quelle non organizzate dall'Ente) o anche per necessità personali e familiari, nonché per il recupero di ritardi e permessi brevi.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Le economie del budget del lavoro straordinario assegnato verificatesi, a seguito di applicazione del presente articolo, sono assegnate in aggiunta al budget dell'anno successivo dello stesso settore.

## ART. 19

### Flessibilità Orario di Lavoro - Orario plurisettimanale

1. Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a), D.Lgs. 165/2001, il presente contratto armonizza **gli orari di servizio e di apertura degli uffici** con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni europee.
2. Si definisce:
  - **ORARIO DI LAVORO** la misura della prestazione lavorativa ed il periodo di tempo giornaliero durante il quale il dipendente assicura la propria prestazione nell'ambito del rapporto di servizio
  - **ORARIO DI SERVIZIO** il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza
  - **ORARIO DI APERTURA AL PUBBLICO** il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza (cfr. *T. A.R. Campania Napoli, sez. V, 31-1-2012, n. 483*)
3. L'orario di lavoro è determinato con i seguenti criteri:
  - a) ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
  - b) miglioramento della qualità delle prestazioni;
  - c) ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
  - d) miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni
4. **Articolazione dell'orario di Lavoro**
  - a) **Orario articolato su cinque giorni:** si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane: le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo.
  - b) **Orario articolato su sei giorni:** si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane.
  - c) **Orario flessibile:** si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera.
  - d) **Turnazioni:** da attuarsi ai sensi dell'art. 12 del D.P.R. 266/1987, nel caso di attività i cui risultati non siano conseguibili mediante l'adozione di altre tipologie di orario.
  - e) **Orario plurisettimanale:** consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore

## 5. Flessibilità Orario di Lavoro - Orario plurisettimanale

a) Il personale in servizio interno di norma effettua i rientri pomeridiani, salvo diverse e giustificate esigenze di natura familiare o comunque di situazioni personali particolari del lavoratore interessato che ne costituiscono impedimento, valutate dal responsabile del settore che disporrà soluzioni alternative (CCNL del 14.9.2000 - D.Lgs 66/2003 integrato dal D.Lgs 213/2004)

b) Il personale in servizio interno **previa disposizione del Sindaco OGNI ANNO DAL 01 Luglio AL 15 Settembre** avrà la possibilità di osservare il seguente orario di servizio **senza effettuare i rientri pomeridiani**

**DAI LUNEDÌ AL VENERDÌ DALLE ORE 08,00 ALLE ORE 14,00**

c) Il personale di cui al precedente comma b) dovrà recuperare i rientri pomeridiani nei giorni di **MARTEDÌ - GIOVEDÌ- VENERDÌ e SABATO nel periodo DAL 16 SETTEMBRE al 31 DICEMBRE** a concorrenza delle ore non prestate nel rispetto del monte ore previsto

## **ART. 20**

### **Buoni pasto**

1. Si rinvia agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.09.2000

## TITOLO VI°

### *Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate*

#### Art 21

##### Premessa

1. Le parti, convengono, nelle more di una revisione generale di tutte le voci contingenti al fondo per le risorse, vengono mantenuti gli importi esistenti **al 31/12/2015**.
2. Pertanto le parti concordano sulla correttezza dell'ammontare del fondo.
3. Le parti convengono, inoltre, sulla necessità di evidenziare, attraverso un prospetto analitico in ordine al processo di depurazione delle risorse destinate alle indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali.
4. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente riportato nell'allegato al presente contratto e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

#### ART. 22

##### Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al **personale appartenente alle Categorie A, B e C** che svolge la propria attività in condizioni **particolarmente disagiate**.
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: **le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione** dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività **particolarmente disagiata** un'attività **decisamente scomoda**, svolta in condizioni **difficili e/o faticose** per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può **anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio** rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
4. L'indennità di disagio **non è cumulabile**, per le **stesse motivazioni**, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il **semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale** di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);
5. Visti i precedenti conimi le parti convengono di considerare **attività particolarmente disagiate le seguenti**:

Profilo professionale	n. addetti
Messi notificatori - Fontaniere - Custode cimiteriale- Personale con funzioni di Videoterminalista	
<b>TOTALE</b>	

6. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità di disagio per come segue:

Importo Complessivo Presunto	Importo mensile
€16.000	€ 30,00 per 12 mensilità

7. Tale importo è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

### Art. 23

#### Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:
  - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
  - b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
  - d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
    - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
    - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
    - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
2. Considerato che è stato istituito il turno per i seguenti i servizi polizia locale, anche domenicale con un turno antimeridiano o pomeridiano, secondo le esigenze istituzionali dell'Ente, ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
<b>Polizia Municipale</b>		
<b>TOTALE</b>		<b>€ 25.000,00</b>

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## Art. 24

### Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di **rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
  - a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in **continua e diretta esposizione a rischi** pregiudizievoli per la **salute** e per l'**integrità professionale** con assicurazione di **quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente** (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
  - b) è quantificata in complessive **€ 30 mensili** (art. 41 del 22.1.2004);
  - c) compete solo per i **giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.**
2. Le attività soggette a rischio sono tutte quelle elencate nell'allegato B del dpr 347/83 e comunque di seguito specificate:
3. Operatori della squadra manutenzione – autisti – conduttori di macchine operatrici - messi notificatori-operatori ecologici – vigili urbani destinati prevalentemente alle attività dei servizi stradali.
4. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 13 (risparmi derivanti dai **primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

## Art. 25

### Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di **reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
  - a) corrisposta in relazione alle esigenze di **pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali**;
  - b) 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 **6 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 dello **stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità**.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di **trenta minuti** dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.



3. 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.**
4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	n. addetti	Somma prev.
Stato Civile		
Protezione Civile		
Squadra manutentiva		
<b>TOTALE</b>		<b>€ 12.000,00</b>

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

### Art. 26

#### Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolge parte della prestazione dell'orario normale di lavoro **in assenza di turnazione**:
  - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del **20%**;
  - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del **30%**.
2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta **per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile**;
3. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo annuale pari a: **€ 1.000**
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

### Art. 27

#### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'alt. 17 comma 2 lett. f) del CCNL del 01.04.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro, sono attribuite al personale delle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti particolari responsabilità, specifiche indennità, **con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative** secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.03.1999 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno da un minimo di **€ .500,00.** fino ad un massimo di **€ 2.500,00.** Ad ogni dirigente viene assegnato un budget e nell'ambito di detto budget individua il personale incaricato di specifiche responsabilità con atto scritto e motivato e

determina l'indennità massima corrispondente. Il personale individuato da ogni dirigente deve essere comunicato al Servizio Gestione Risorse Umane con indicazione della particolare responsabilità assegnata entro 10 gg. dalla comunicazione del budget quantificato.

3. **L'indennità in parola è graduata secondo la seguente tabella:**

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) Responsabilità di unità operativa complessa e di procedimenti amministrativi adesso inerenti alla <b>categoria D</b> (oltre quelli propri della categoria). <i>es. una particolare responsabilità derivante dall'obbligo di emettere un parere tecnico sulle determinazioni.</i>	<b>Max € 2.500,00</b> <b>Min € 2.000,00</b>
a) Responsabilità di unità operativa e di procedimenti amministrativi adesso inerenti alla <b>categoria C</b> (oltre quelli propri della categoria) con firma a rilevanza esterna	<b>Max € 2.000,00</b> <b>Min € 1.500,00</b>
a) Responsabilità inerenti alla <b>categoria B</b> ( in assenza di personale di categoria c) unità operativa semplici e/o con compiti di coordinamento di altre unità di personale.	<b>Max € 1.500,00</b> <b>Min € 500,00</b>

- Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui alla categoria C ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
- La corresponsione dell'indennità è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
- In applicazione del D.lgs 151/2001 (Testo Unico sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità.

## Art. 28

### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

- Per dipendenti cui sono state attribuiti i **compiti e le funzioni**, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista **una indennità, non cumulabile** con quella del precedente articolo nella misura massima di € 300 annuali.
- Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe n. 1	€ 300,00
b) Ufficiale elettorale n. 1	€ 300,00
c) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 300,00
d) Responsabile di archivi informatici	€ 300,00
e) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 300,00

- Ad ogni dipendente non può essere attribuita **più di un'indennità per specifiche responsabilità** di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
- L'attribuzione dell'indennità è annuale.

5. L'importo dell'indennità è **decurtato** nel solo caso si **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
6. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità**.
7. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

## **Art. 29**

### **Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.**

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per il **biennio 2016-2017**.
2. Posto che la disciplina contrattuale delle **progressioni orizzontali nell'ambito della categoria** prevede che:
  - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal **trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie** o delle **posizioni di accesso infra categoriali B3 e D3**, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - per la categoria A dalla posizione **A1 alla A5**;
    - per la categoria B dalla posizione **B1 alla B7** e dalla posizione **B3 a B7**;
    - per la categoria C dalla posizione **C1 alla C5**;
    - per la categoria D dalla posizione **D1 alla D6** e dalla posizione **D3 a D6**;
  - b) il **valore economico** di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
  - c) con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
  - d) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli **specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999** per ogni categoria del personale e in particolare:
    - per le selezioni relative alla **categoria A** e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella **iniziale** delle categorie **B e C** accanto alla **valutazione delle prestazioni** ricorrono il criterio **dell'esperienza professionale acquisita** ed il criterio **dell'arricchimento professionale** anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano **adeguatamente semplificati** in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
    - per i passaggi alla **2<sup>a</sup> posizione economica**, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai **risultati ottenuti**, alle prestazioni rese con più elevato **arricchimento professionale**, anche conseguenti ad **interventi formativi e di aggiornamento** collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
    - per i passaggi **all'ultima posizione economica delle categorie B e C** nonché per la progressione all'interno della categoria **D** secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:
      - ❖ **diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte**, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

- ❖ **grado di coinvolgimento** nei processi lavorativi dell'ente, **capacità di adattamento** ai cambiamenti organizzativi, **partecipazione effettiva** alle esigenze di flessibilità;
  - ❖ **iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni** innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.
3. Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche **sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti**, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative **schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi** di cui al successivo art. 30, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.
  4. Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile**, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza), delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.
  5. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
    - a. ai fini della **progressione economica alla posizione immediatamente successiva** della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione **un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente** la selezione. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche 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 nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali di cui al successivo art.30.
    - 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** relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione: nel caso di assenza prolungata, ad esempio **per maternità**, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
    - d. le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad **un numero di dipendenti pari al          % di quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza** a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;
    - e. nel caso in cui i dipendenti **aventi i requisiti** per partecipare alla selezione risultino nell'anno **in numero inferiore alla percentuale convenuta**, nell'anno successivo saranno destinate per la progressione orizzontale maggiori risorse in modo da compensare il minor stanziamento dell'anno precedente;
    - f. le progressioni hanno decorrenza dal **1° gennaio**. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la **precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale**.

## Art. 30

### Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le **performance organizzativa e individuale** sono rappresentate dalla parte prevalente delle risorse decentrate.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei **criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale**, dei **criteri generali delle metodologie di valutazione del personale** e dei **criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**.
3. Le risorse di cui al comma 1 **sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri**:
  - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso **per categoria e posizione di accesso**. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
  - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è **moltiplicato per il parametro di riferimento** contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Num Dipend.	Parametro	RISULTATO
A			1,00
B			1,10
Accesso B3			1,20
C			1,30
D			1,40
Accesso D3			1,50
<b>TOTALE</b>			

**I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati .**

- c) le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale, rappresentata da piani di lavoro individuali o collettivi, sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
  - d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al **personale appartenente ad ogni settore**, in tal modo si ottiene il **budget di risorse assegnato a ciascun settore**.
4. Le risorse per compensare la **performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali** sono ripartite tra il relativo personale in funzione del **raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati**.

Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere :

- a) **rilevanti e pertinenti** rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) **specifici e misurabili** in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un **miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi**;
- d) riferibili ad un **arco temporale determinato**, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da **comparazioni con amministrazioni omologhe**;

- f) confrontabili con le **tendenze della produttività dell'amministrazione** con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla **quantità e alla qualità delle risorse disponibili**.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere **prima** gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere **proporzionati alle risorse** umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al **complesso dell'attività** assegnata a ciascun dipendente.

5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è **verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione** (o Organismo Indipendente di Valutazione) in applicazione del **sistema di valutazione vigente nell'ente**, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.
6. **Alla performance organizzativa** è destinato il **70%** delle risorse di cui al presente articolo;
  - a) entro il mese di **marzo** dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il **parametro di categoria** indicato nel precedente prospetto.
7. Il restante **30%** delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei **comportamenti professionali attesi** effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso ;
  - a) tali schede di valutazione **individuale** devono essere redatte in **contraddittorio** con il dipendente;
  - b) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla performance individuale per la somma di **tutte percentuali di risorse destinate a tale scopo di ogni dipendente del settore**,
  - c) **prima di procedere all'effettiva erogazione** delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;
8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati
9. Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a: **€ 70.000,00**

### Art. 31

#### Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

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

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

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

2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfettario riportando l'analogo importo previsto per il 2010, perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse non vengono computate nel calcolo delle spese del personale, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."
3. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui all'allegato B del presente CCDI che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

### Art. 32

#### Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 pari ad € ..... risulta, pertanto, per l'anno 2016 così ripartito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per attività disagiate.	€
Indennità di turno.	€ 21.000,00
Indennità di rischio.	€ 15.000,00
Indennità di reperibilità.	€ 11.500,00
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	€ 1.000,00
Compenso per particolari responsabilità	€ 6.000,00
Compenso per specifiche responsabilità	€ 1.200,00
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso.	
Risorse destinate ai messi notificatori	€ 300,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 79.000,00
<b>TOTALE</b>	

2. Le **somme non utilizzate o non attribuite** con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 2004 .
3. La disposizione di cui al comma precedente **non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati** che per le ragioni indicate al precedente art. 31 non sono dettagliatamente quantificate nella costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.



## TITOLO VII°

### *Disposizioni finali*

#### Art. 33

#### Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
2. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni e attribuita un'indennità pari a € 25 mensili strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art. 13 del CCNL 22.1.2004.
3. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni e attribuita un'indennità pari a € 25 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art. 14 del CCNL 22.1.2004.

#### Art. 34

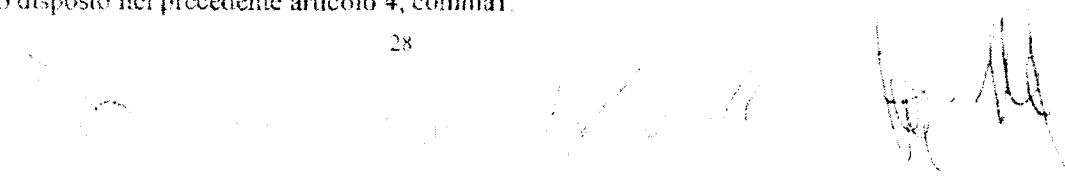
#### Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 24 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.
2. Per dare concreta attuazione all'attribuzione delle risorse destinate alla valutazione della performance individuale del dipendente in distacco sindacale viene convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) mentre ai fini della progressione orizzontale è convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) di cui al precedente art. 29.
3. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.

#### Art. 35

#### Disposizione finale

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 fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.



# ALLEGATO A

## Individuazione delle risorse decentrate

### ART. 1

#### Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale, con determinazione n. .... del ..... per la sua parte stabile e con deliberazione G.C. n. .... del ..... per la sua parte variabile.

Tale fondo risulta, pertanto, costituito:

- dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dai diversi CCNL;
- in applicazione della dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2007 ove ne ricorrono le condizioni e si riferiscono ad istituti di carattere continuativo;
- dalle risorse **integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità** derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
- dalle risorse **non utilizzate o non attribuite** del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).

#### 1. Ammontare delle RISORSE STABILI

1.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2010, art. 31, comma 2 del CCNL 22.1.2004.	€ 187.657,67
1.b	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2010 in applicazione di successive disposizioni.	€
1.c	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute o che avverranno nel 2016	€
1.d	Risparmi derivanti dalla stabile riduzione del fondo del 2007 per lo corrisposione del lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 1, del CCNL del 1.4.1999	€
1.e	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento al personale che è cessato o cesserà il servizio nel corso del 2016.	€
1.g	0,6 % del monte salari dell'anno 2005 in applicazione dell'art 8 comma 2 del CCNL del	€
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>€</b>

## 2. Ammontare delle RISORSE VARIABILI

2.a	Risorse che si prevedono di integrare con l'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <i>Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001.</i>	€
2.b	Quota delle risorse previste in applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie)	€
2.d	Risparmi derivanti dal fondo dello straordinario del 2007 non dovuti ad una riduzione stabile dello stesso fondo	€
2.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovuto all'ampliamento dei servizi ordinariamente esistenti ed alla costituzione di nuovi servizi.	€
2.f	Risorse derivanti dall'integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 3, CCNL 1.4.1999).	€
2.g	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	€
2.h	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (D.Lgs 163/06, L.446/97, ecc.).	€
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		€

## 3. Ammontare delle SOMME NON UTILIZZATE

3.a	Somme non utilizzate nell'anno precedente e destinate in via prioritaria al finanziamento delle progressioni orizzontali.	€ 69.239,19
3.b	Ulteriori risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente dovute a disposizioni contrattuali e di legge vigenti	€
3.c	Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art 32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004).	€
<b>TOTALE SOMME NON UTILIZZATE</b>		€ 69.239,19

1. Le somme non utilizzate nell'anno precedente **non sono computate** ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma *2bis* del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.", in quanto di competenza dell'esercizio precedente.

2. Il totale complessivo del fondo di cui al presente articolo ammonta, pertanto, al seguente importo:

## Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE

a) Risorse Stabili	€
b) Risorse Variabili	€
c) Somme non Utilizzate nell'anno precedente	€
<b>TOTALE FONDO art. 31 CCNL 22.1.2004</b>	<b>€</b>

3. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengono **prioritariamente detratte** le risorse destinate al finanziamento dell'**indennità di comparto**, quelle già utilizzate per il finanziamento delle **progressioni orizzontali** negli anni precedenti relativamente al personale in servizio, quelle destinate al finanziamento delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza) quelle destinate al **personale educativo** per la corresponsione della **specificata indennità** per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i **reinquadramenti** previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

### ART. 2

#### Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'**indennità di comparto** secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli **importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004**.
2. **Non sono detratte** dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il **personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro**.
3. Per l'anno 2008 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€
Categoria C	€
Categoria B	€
Categoria A	€
<b>TOTALE</b>	<b>€</b>

Per un totale annuo complessivo di € \_\_\_\_\_

### ART. 3

#### Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla **progressione orizzontale** all'interno della categoria sono **interamente a carico del fondo** per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo e quindi lasciati (in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
  - cessato dal servizio;
  - che ha avuto una **progressione verticale** relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
  - che è stato inquadrato in una **categoria o posizione giuridica** superiore in applicazione di **disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro**.
3. In caso di **mobilità esterna** non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale **ceduto ad altri enti**, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale **acquisite per mobilità nell'organico dell'ente**.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al **loro costo originario**. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli **destinati al finanziamento del trattamento economico tabellare**.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedente art. 4 è pertanto depurata dai seguente importi:

Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	*
Importo di ulteriori LED assegnati al 01/01/99 per il personale attualmente in servizio	
Importo dovuto a reinquadramenti operati ai sensi dell'art. 7 del CCNLE del 31.3.1999 per il personale attualmente in servizio	
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 1999	*
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2001 (a valere dal 2002 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2003 (a valere dal 2004 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2007 (a valere dal 2008 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2009 (a valere dal 2009 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	

**IMPORTO TOTALE €**

6. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è **ulteriormente ridotto** dalle risorse destinate al finanziamento:

- a) dell'indennità dovuta al **personale educativo** secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001;
- b) delle **posizioni organizzative** (solo per gli enti con dirigenza);
- c) per i **reinquadramenti** previsti dal CCNL del 31.3.1999;

per un importo complessivo di:

€.....

Il totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta: € .....

## ALLEGATO B

### *Disciplina delle risorse correlate a specifiche disposizioni di legge*

*Il presente allegato costituisce parte integrante e sostanziale del contratto collettivo decentrato integrativo del comune di AMANTEA in applicazione dell'art. 31 dello stesso contratto collettivo. In esso sono contenuti i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate dall'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999.*

#### **A. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ACCERTAMENTO DELL'EVASIONE ICI**

1. Visto l'art.... del regolamento comunale ..... approvato con deliberazione del consiglio comunale n....del ..... che prevede, in applicazione dell'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs 446/97 e dell'art. 3, comma 57 della legge 662/96, che una percentuale pari al.....% degli introiti derivanti dalla rettifica e dall'accertamento delle liquidazioni ICI siano dovuti al personale coinvolto in tali attività, le parti convengono di disciplinare l'attribuzione di tali risorse secondo le seguenti modalità:
  - a) in applicazione del citato regolamento comunale a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di competenza relativo alle rettifiche ed agli accertamenti ICI sono corrisposti al personale interessato gli incentivi relativi alle somme riscosse in riferimento alle suddette rettifiche o accertamenti;
  - b) le somme riscosse nell'anno di riferimento sono così ripartite:
    - a. .... % al funzionario responsabile del tributo;
    - b. .... % al/i dipendente/i che hanno effettuato l'istruttoria;
    - c. .... % a cui ha provveduto alla notificazione del provvedimento;
    - d. .... % .....
    - e. .... % .....
2. Le risorse per l'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI), per l'anno corrente ammontano sono individuate a consuntivo in applicazione dell'art. 31 del presente CCDI.

#### **B. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DELLA PER LA PROGETTAZIONE INTERNA PREVISTE DALL'ART. 92 DEL DECRETO LEGISLATIVO 163/06.**

*Si rinvia allo specifico accordo sottoscritto tra le parti ed al conseguente regolamento*

#### **C. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE A PROGETTI DI POTENZIAMENTO DEI SERVIZI DI CONTROLLO FINALIZZATI ALLA SICUREZZA URBANA E ALLA SICUREZZA STRADALE AI SENSI DEL COMMA 5BIS, DELL'ART. 208 DEL CODICE DELLA STRADA.**

*Si rinvia allo specifico accordo sottoscritto tra le parti*

# ALLEGATO C

## *Valutazione della Performance Individuale dei Dipendenti*

ANNO DI RIFERIMENTO

.....

**VALUTATO:**

*Cognome e Nome*

*Settore*

**VALUTATORE:**

*Cognome e Nome*

*Settore*



## VALUTAZIONE DEL RENDIMENTO - OBIETTIVI

OBIETTIVI E INDICATORI	VALUTAZIONE %									
<p><b>1. CAPACITÀ OPERATIVA</b></p> <p>Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con impegno continuo per ottenere l'esito previsto in termini di parametri predefiniti</p>	<p><i>punti</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center;">40%</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">70%</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">100%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>da 0 a 2</b></td> <td style="text-align: center;"><b>da 3 a 7</b></td> <td style="text-align: center;"><b>da 8 a 10</b></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><i>Basso</i></td> <td style="text-align: center;"><i>Medio</i></td> <td style="text-align: center;"><i>Alto</i></td> </tr> </table>	40%	70%	100%	<b>da 0 a 2</b>	<b>da 3 a 7</b>	<b>da 8 a 10</b>	<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>
40%	70%	100%								
<b>da 0 a 2</b>	<b>da 3 a 7</b>	<b>da 8 a 10</b>								
<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>								
<p><b>2. ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO</b></p> <p>Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire i compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati, tenendo conto delle priorità</p>	<p><i>punti</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center;">40%</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">70%</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">100%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>da 0 a 2</b></td> <td style="text-align: center;"><b>da 3 a 7</b></td> <td style="text-align: center;"><b>da 8 a 10</b></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><i>Basso</i></td> <td style="text-align: center;"><i>Medio</i></td> <td style="text-align: center;"><i>Alto</i></td> </tr> </table>	40%	70%	100%	<b>da 0 a 2</b>	<b>da 3 a 7</b>	<b>da 8 a 10</b>	<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>
40%	70%	100%								
<b>da 0 a 2</b>	<b>da 3 a 7</b>	<b>da 8 a 10</b>								
<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>								
<p><b>3. DISPONIBILITÀ AL RAPPORTO CON GLI UTENTI</b></p> <p>Capacità di interagire con l'utenza in modo costruttivo, rispondendo positivamente con il proprio comportamento, alle situazioni ed agli interlocutori</p>	<p><i>punti</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center;">40%</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">70%</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">100%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>da 0 a 2</b></td> <td style="text-align: center;"><b>da 3 a 7</b></td> <td style="text-align: center;"><b>da 8 a 10</b></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><i>Basso</i></td> <td style="text-align: center;"><i>Medio</i></td> <td style="text-align: center;"><i>Alto</i></td> </tr> </table>	40%	70%	100%	<b>da 0 a 2</b>	<b>da 3 a 7</b>	<b>da 8 a 10</b>	<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>
40%	70%	100%								
<b>da 0 a 2</b>	<b>da 3 a 7</b>	<b>da 8 a 10</b>								
<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>								
<p><b>4. CAPACITÀ DI ADATTAMENTO OPERATIVO</b></p> <p>Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui con conseguente adeguamento del proprio comportamento per conseguire i risultati attesi o nuove opportunità</p>	<p><i>punti</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center;">40%</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">70%</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">100%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>da 0 a 2</b></td> <td style="text-align: center;"><b>da 3 a 7</b></td> <td style="text-align: center;"><b>da 8 a 10</b></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><i>Basso</i></td> <td style="text-align: center;"><i>Medio</i></td> <td style="text-align: center;"><i>Alto</i></td> </tr> </table>	40%	70%	100%	<b>da 0 a 2</b>	<b>da 3 a 7</b>	<b>da 8 a 10</b>	<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>
40%	70%	100%								
<b>da 0 a 2</b>	<b>da 3 a 7</b>	<b>da 8 a 10</b>								
<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>								
<p><b>5. AGGIORNAMENTO E SVILUPPO DELLE PROPRIE COMPETENZE</b></p> <p>Capacità di applicarsi in maniera proficua con lo studio e/o la propria esperienza per migliorare le proprie conoscenze e competenze</p>	<p><i>punti</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center;">40%</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">70%</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">100%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>da 0 a 2</b></td> <td style="text-align: center;"><b>da 3 a 7</b></td> <td style="text-align: center;"><b>da 8 a 10</b></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><i>Basso</i></td> <td style="text-align: center;"><i>Medio</i></td> <td style="text-align: center;"><i>Alto</i></td> </tr> </table>	40%	70%	100%	<b>da 0 a 2</b>	<b>da 3 a 7</b>	<b>da 8 a 10</b>	<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>
40%	70%	100%								
<b>da 0 a 2</b>	<b>da 3 a 7</b>	<b>da 8 a 10</b>								
<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>								
<b>Punteggio Totale Obiettivi</b>	<b>0</b>									
<b>Punteggio Medio Obiettivi</b>	<b>0</b>									

# AREA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

## VALUTAZIONE %

### 1. ORGANIZZAZIONE

1 Il comportamento lavorativo non rispetta le scadenze in relazione ai singoli procedimenti o impegni

punti		
40%	70%	100%
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10
Basso	Medio	Alto

2 Il comportamento lavorativo è concentrato sulla risoluzione dei singoli problemi all'atto della loro manifestazione e sulle urgenze

punti		
40%	70%	100%
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10
Basso	Medio	Alto

3 Il comportamento lavorativo è concentrato sulla programmazione dell'attività in relazione alle priorità ed importanza delle problematiche

punti		
40%	70%	100%
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10
Basso	Medio	Alto

4 Il comportamento lavorativo è concentrato, in base alle priorità, sulla programmazione delle proprie attività, sull'individuazione degli eventuali ostacoli e delle relative risoluzioni al fine del raggiungimento degli obiettivi

punti		
40%	70%	100%
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10
Basso	Medio	Alto

5 Il comportamento lavorativo è concentrato, oltre che su una programmazione operativa di breve periodo, su una pianificazione di medio-lungo termine

punti		
40%	70%	100%
da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10
Basso	Medio	Alto

## 2. INNOVAZIONE

6 Il comportamento lavorativo è conflittuale rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (es. ostacola gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali)	punti	40%	70%	100%
	<b>da 0 a 2</b>	<b>da 3 a 7</b>	<b>da 8 a 10</b>	
	<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>	

7 Il comportamento lavorativo è indifferente rispetto alle innovazioni ed ai cambiamenti (es. non propone gli interventi necessari a seguito di modifiche normative/gestionali)	punti	40%	70%	100%
	<b>da 0 a 2</b>	<b>da 3 a 7</b>	<b>da 8 a 10</b>	
	<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>	

8 Il comportamento lavorativo è realizzativo di interventi innovativi proposti da altri	punti	40%	70%	100%
	<b>da 0 a 2</b>	<b>da 3 a 7</b>	<b>da 8 a 10</b>	
	<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>	

9 Il comportamento lavorativo è propositivo di interventi innovativi nell'ambito del proprio settore/area	punti	40%	70%	100%
	<b>da 0 a 2</b>	<b>da 3 a 7</b>	<b>da 8 a 10</b>	
	<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>	

10 Il comportamento lavorativo è propositivo di interventi innovativi coinvolgenti più settori/aree	punti	40%	70%	100%
	<b>da 0 a 2</b>	<b>da 3 a 7</b>	<b>da 8 a 10</b>	
	<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>	

### 3. COLLABORAZIONE, COMUNICAZIONE E INTEGRAZIONE

11 Il comportamento lavorativo è conflittuale rispetto all'integrazione ed alla collaborazione	punti		
	40%	70%	100%
	da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10
	Basso	Medio	Alto

12 Il comportamento lavorativo è indifferente rispetto all'integrazione ed alla collaborazione	punti		
	40%	70%	100%
	da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10
	Basso	Medio	Alto

13 Il comportamento lavorativo è partecipativo all'integrazione ed alla collaborazione richiesta da altri	punti		
	40%	70%	100%
	da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10
	Basso	Medio	Alto

14 Il comportamento lavorativo è sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione (es. propone conferenze di servizio per la risoluzione di problemi intersettoriali)	punti		
	40%	70%	100%
	da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10
	Basso	Medio	Alto

15 Il comportamento lavorativo è sollecitativo dell'integrazione e della collaborazione fra più Enti per il coordinamento dell'attività	punti		
	40%	70%	100%
	da 0 a 2	da 3 a 7	da 8 a 10
	Basso	Medio	Alto

## 4. ORIENTAMENTO ALL'UTENZA

16 Il comportamento lavorativo è conflittuale o indifferente ai bisogni del cliente (interno o esterno)	punti		
	40%	70%	100%
	<b>da 0 a 2</b>	<b>da 3 a 7</b>	<b>da 8 a 10</b>
	<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>

17 Il comportamento lavorativo è di risposta meramente normativa ai bisogni del cliente interno o esterno (es. formulazione di risposte che segue formalismi burocratici o deleganti)	punti		
	40%	70%	100%
	<b>da 0 a 2</b>	<b>da 3 a 7</b>	<b>da 8 a 10</b>
	<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>

18 Il comportamento lavorativo è di attenzione positiva ai bisogni del cliente interno o esterno	punti		
	40%	70%	100%
	<b>da 0 a 2</b>	<b>da 3 a 7</b>	<b>da 8 a 10</b>
	<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>

19 Il comportamento lavorativo è interpretativo dei bisogni del cliente, interno o esterno, al fine di una ricerca della migliore soluzione, anche mediante il coinvolgimento di altre persone interessate	punti		
	40%	70%	100%
	<b>da 0 a 2</b>	<b>da 3 a 7</b>	<b>da 8 a 10</b>
	<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>

20 Il comportamento lavorativo è propositivo dei cambiamenti organizzativi/procedurali al fine di una migliore risposta qualitativa ai bisogni del cliente interno o esterno	punti		
	40%	70%	100%
	<b>da 0 a 2</b>	<b>da 3 a 7</b>	<b>da 8 a 10</b>
	<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>

Punteggio Totale Competenze	0
Punteggio Medio Competenze	0

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

	<b>Punteggio</b>	<b>Punteggio per P.E.O. (media)</b>
<b>Punteggio medio raggiungimento degli obiettivi individuali c/o di gruppo</b>	<b>A</b>	
<b>Punteggio contributo assicurato alla performance del servizio / settore / area</b>	<b>B</b>	
<b>Punteggio totale competenze</b>	<b>C</b>	
<b>Valutazione della Performance Individuale <math>((A+B+C)/3)</math></b>		

**OSSERVAZIONI DEL VALUTATO**

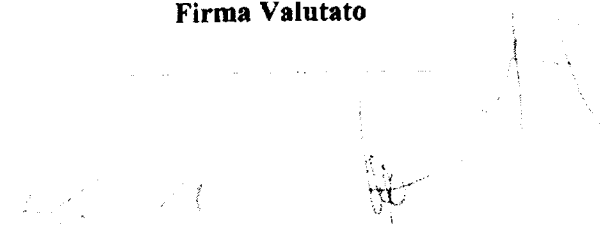
**Firma Valutatore**

**Data**

**Firma Valutato**

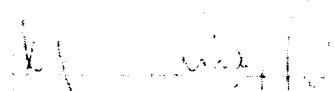
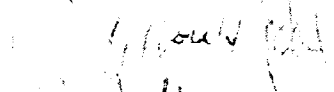
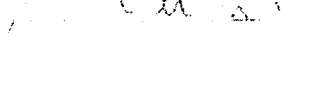


41

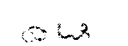

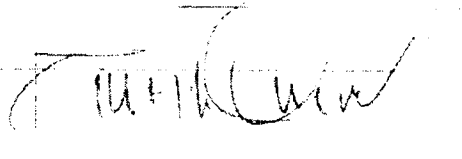


## LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

(Delibera G. M. n. 56 del 31.03.2016)

Nome e Cognome -	FIRMA
Dott.ssa MariaLuisa MERCURI - Segretario Gen.le	
Dott. Mario ALOE - Resp. Settore Risorse Umane	
Dott. <i>Sej</i> <i>Es</i> - Resp. Settore Finanziario	

## LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

SINDACATO TERRITORIALE/RSU	Nome e Cognome	FIRMA
CISL Territ.	Antonello BORSANI	
CISL Territ.		
CISL RSU	Aurelio STACCUNEDDU	
CISL RSU	Pietro LA VERGATA	
CISL RSU	Giacomo BAZZARELLI	
CGIL Territ.		
CGIL Territ.		
CGIL RSU	Giuseppe CURCIO	

Amante li

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta

**Il Segretario Generale**  
f.to Dott.ssa Maria Luisa MERCURI

**Il Sindaco**  
f.to Dott.ssa Monica SABATINO

Il sottoscritto SEGRETARIO GENERALE

- Visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA CHE**

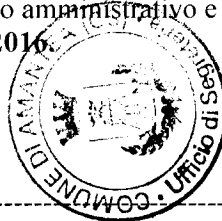
- la presente deliberazione è stata affissa a questo albo pretorio on-line del Comune (n°805/2016) a partire dal **25.11.2016** e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi come prescritto dall'art.124, comma 1, del TUEL approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n°267 e dall'art.32 della legge 18 giugno 2009, n.69 e successive modificazioni.;

-- dell'adozione della presente, è stata data comunicazione ai Sigg.ri Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 – TUEL, con lettera n° **16341** del **25.11.2016**

Per la pubblicazione all'albo pretorio  
F.to: **Francesco CORDIALE**

IL SEGRETARIO GENERALE  
f.to Dott.ssa Maria Luisa MERCURI

E' copia conforme all'originale, per uso amministrativo e d'ufficio.  
Dalla Residenza Municipale, li **25.11.2016**



IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott.ssa Maria Luisa MERCURI

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio on-line dell'Ente per quindici giorni consecutivi dal **25.11.2016** al \_\_\_\_\_ come prescritto dall'art.124, comma 1 TUEL, senza reclami.

E' divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ perché:

1) decorsi 10 gg. Dalla data di inizio della pubblicazione (art.134, comma 3, TUEL):

1) perché dichiarata immediatamente eseguibile(art.134, comma 4 - TUEL)

Per la pubblicazione all'albo pretorio

IL SEGRETARIO GENERALE