



# COMUNE DI BOSCHI SANT'ANNA

Provincia di Verona

Telefono 0442 99133  
Telefax 0442 99268

P.I. 00686570235

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TIENNIO 2013 – 2015 (ed anno 2013 per la parte economica)

Oggi 13.05.2014 alle ore 13.30, presso la sede del Comune di Boschi Sant'Anna si sono incontrati i Sigg.ri:

- per la delegazione di parte pubblica:  
dr. SILVANO FOCACCIA, Segretario Comunale - Presidente
- per la delegazione di parte sindacale:  
OLIVATO MAURIZIO, rappresentante C.I.S.L.

per la sottoscrizione dell'allegato Contratto Decentrato Integrativo per il triennio 2013 - 2015 ed anno 2013 per la parte economica;

VISTO il testo della relativa pre-intesa sottoscritta tra le parti in data 24.04.2014;

Le parti sottoscrivono il testo che si allega alla presente.

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE  
R.S.U. del Comune di Boschi Sant'Anna

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L.-FP

**COMUNE DI BOSCHI SANT'ANNA**  
**PROVINCIA DI VERONA**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**PER IL TIRENNIO 2013 – 2015**  
**(ed anno 2013 per la parte economica)**

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari che disciplinano la materia:
  - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli art. 2 comma 2, 5, art. 7 comma 5, art. 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, art. 45 commi 3 e 4;
  - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
  - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
  - D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
  - Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
  - Regolamento disciplinante il sistema di premialità nell'Ente e Sistema di misurazione e valutazione della performance approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 20/12/2012;
  - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della

contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

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

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Boschi Sant'anna, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dall'01.01.2013.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale, le clausole difformi si intendono implicitamente abrogate/modificate e/o sostituite, in quanto "nulle" e non applicabili.

#### **Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

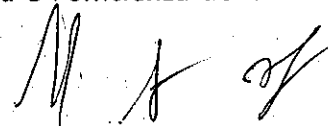
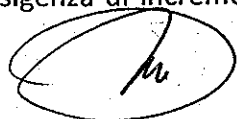
#### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

### **CAPO II – RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 5 – Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, 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



alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
  - a) contrattazione collettiva decentrata integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;
  - b) concertazione, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;
  - c) informazione, sulle materie che non sono oggetto di contrattazione e concertazione;
  - d) consultazione, ove specificatamente indicato dalla norma;
  - e) confronto, ove specificatamente indicato dalla norma;
3. L'istituto della contrattazione collettiva decentrata integrativa viene gestito ai sensi e secondo le modalità, i limiti, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL, e disciplinato in ambito aziendale con apposito protocollo d'intesa.

Ai sensi dell'art. 4, commi 5 e 6 del CCNL 1.04.1999 le clausole del CCDI non possono essere in contrasto con i vincoli, normativi, finanziari e temporali, dettati dal contratto collettivo nazionale. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Ai sensi dell'art. 10, comma 3 del CCNL 1.04.1999 l'Ente, nella contrattazione collettiva integrativa decentrata, ritiene di avvalersi dell'assistenza dell'A.R.A.N., relativamente alla interpretazione del testo contrattuale ed alle linee guida per la sua applicazione. In subordine anche del parere dell'A.N.C.I..

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti/Responsabili di Settore riguardanti materie oggetto di contrattazione sarà richiamato il preventivo parere della Commissione trattante o il CCDI aziendale in vigore sottoscritto dalle parti.

4. Gli istituti della concertazione e dell'informazione vengono attivati e gestiti ai sensi e secondo le modalità, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL.

Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta o su supporto informatico o attraverso i canali informatici.

5. Presso l'Ente Comune di Boschi Sant'Anna (VR), nel rispetto dei tempi e modalità previste dai CCNL di comparto, la contrattazione e la concertazione possono essere regolate da uno specifico protocollo d'intesa tra le parti.

#### Art. 6 – Delegazioni trattanti

1. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa aziendale, il Comune di Boschi Sant'Anna individua i Responsabili che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.
2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
  - dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) aziendale;
  - dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL nazionale.
3. Allo scopo di determinare un miglior raccordo fra l'attività negoziale e l'attività d'indirizzo politico, le parti convengono, in quanto compatibile con le vigenti normative, che il Sindaco o suo delegato possano essere presenti, in qualità di uditori, alle riunioni della delegazione trattante.

4. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

#### Art. 7 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Nel triennio di riferimento, la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti e nell'effettiva disponibilità di bilancio creata a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Il mancato perseguimento degli obiettivi comporterà che le somme a loro finanziamento costituiranno economia di bilancio per il Comune non potendo le stesse finanziare altri istituti del trattamento economico accessorio.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

#### Art. 8 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
  - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 20/12/2012;
  - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituto per il quale si applica il Sistema di

misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 20/12/2012;

- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 20/12/2012;
- d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);

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

### Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 8, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito"; tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e art. 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."*.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - e) il sistema di misurazione e valutazione della performance si applica sia agli istituti incentivanti che alla progressione economica orizzontale.

**Art. 10 – Criteri per la ripartizione delle restanti risorse destinate alle finalità di cui all’art. 17, comma 2, lettera a) CCNL 01/04/1999.**

1. Costituiscono elementi per l’attribuzione della quota di “produttività”, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l’assunzione o la cessazione dal servizio in corso d’anno, l’eventuale rapporto a tempo parziale.
2. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell’anno per una durata complessivamente superiori a 10 giorni. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- Riposo settimanale compensativo per attività prestata in giorno festivo
- Recupero lavoro straordinario
- Congedo ordinario
- Permessi sostitutivi delle festività soppresse
- Permessi per nascita di figli e lutto
- Permessi per donazioni di sangue
- Permessi sindacali retribuiti
- Assenze per infortuni sul lavoro
- Congedo di maternità o paternità (periodo obbligatorio).

3. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro, in caso di mancato superamento del periodo di prova.
4. L’appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l’applicazione dei seguenti coefficienti parametrati sulla base degli stipendi di base (scorporati dell’ex I.I.S.) contrattualmente definiti a livello giuridico:

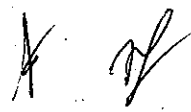
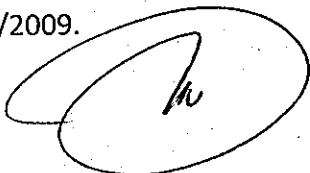
A	1,00	B1	1,06
B3	1,12	C	1,19
D1	1,30	D3	1,49

5. La quota di “produttività” individuale verrà calcolata moltiplicando la valutazione ricevuta per il coefficiente di cui al comma precedente. Il valore individuale così ottenuto, rettificato in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 2 e 3, andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di “produttività”. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
6. Non ha diritto a percepire il compenso incentivante il dipendente che abbia conseguito una valutazione complessiva inferiore al 40% del massimo conseguibile.
7. Le risorse eventualmente residue per effetto di valutazioni insufficienti sono proporzionalmente ridistribuite sulla base del punteggio conseguito nella scheda di valutazione tra tutti i dipendenti che hanno conseguito un punteggio sufficiente.

**CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

**Art. 11 – Criteri generali**

1. L’istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l’Ente, nel rispetto di quanto previsto dall’art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

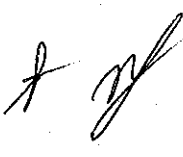



2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
3. Fermo quanto previsto dal comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'Istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
6. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
7. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

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

##### **Art. 12 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito indicate. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.





### Art. 13 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00, da proporzionare in relazione al numero delle ore in caso di rapporto part-time). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 12, comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata mensilmente proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio.
2. Le attività soggette a rischio sono le seguenti:
  - impiego di automezzi, e altri mezzi per il trasporto di cose e per la manutenzione degli immobili;
  - lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
  - utilizzo di materiali quali agenti chimici, attrezzature e strumenti potenzialmente pericolosi.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 12 e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

### Art. 14 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C. che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL dell'01.04.1999, compete –per il periodo di effettiva esposizione al disagio- una indennità annua determinata in € 640,00 da proporzionare in relazione al numero delle ore in caso di rapporto part-time. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 12, comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata mensilmente. In caso di assenza dal servizio l'indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato durante il mese.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 12 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - prestazioni con particolari articolazioni dell'orario di lavoro, con conseguente estensione e/o ampliamento dell'apertura pomeridiana e festiva collegata a particolari esigenze di servizio diretto all'utenza e orario articolato in più fasce giornaliere. Nello specifico si individuano le prestazioni rese dagli autisti scuolabus, operai, necrofori, e quelle rese dal personale in occasione di manifestazioni organizzate dal Comune.

### Art. 15 – Indennità maneggio valori

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

in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori come riscontrabile dal conto dell'Agente Contabile redatto in cadenza annuale.

3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
  - media mensile (come riscontrabile dal conto dell'Agente Contabile redatto in cadenza annuale) di valori maneggiati pari o superiore ad €. 1.000,00 indennità €. 0,52 giornaliera;
  - media mensile (come riscontrabile dal conto dell'Agente Contabile redatto in cadenza annuale) di valori maneggiati fino ad € 1.000,00 nessuna indennità;
4. Detta indennità spetta agli Agenti Contabili nominati con formale provvedimento dai Responsabili di Servizio interessati. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente a consuntivo secondo le risultanze delle presenze in servizio rilevate e dal rendiconto cui sopra riferito.

#### **Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17, comma 2, del CCNL 01.04.1999- per l'importo massimo di €. 300,00 annui:
  - a) compete esclusivamente al personale dell'Ente al quale con atto formale è stata attribuita la qualifica di:
    - Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Ufficio Elettorale;ed è corrisposta con cadenza annua;

#### **Art. 17 – Indennità per particolari responsabilità**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
2. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C e D (non titolari di posizione organizzativa) individuati ed assegnati al personale dei seguenti uffici e servizi:

Servizi demografici	Max € 2.500,00
---------------------	----------------
3. La liquidazione dell'indennità viene effettuata per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità e gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale.  
E' considerato mese di servizio prestato e utile quello lavorato per almeno 15 giorni. Nei casi di maternità, compreso il periodo di astensione facoltativa e infortunio sul lavoro, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della correlata indennità.

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

#### **Art. 18 – Compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale**

Le risorse di cui all'art. 15, comma 1 lettera k), CCNL 01.04.1999, che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

- incentivi per la progettazione interna(art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006) liquidati in base al Regolamento allo scopo adottato dall'Ente;

- incentivi per la pianificazione interna (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006 liquidati in base al Regolamento allo scopo adottato dall'Ente;
- incentivi per il recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997) liquidati in base al Regolamento allo scopo adottato dall'Ente;
- rilevazioni statistiche in favore dell'Istat liquidati secondo gli importi pervenuti dall'Istituto di statistica.

## CAPO VI – UTILIZZO RISORSE ANNO 2013

**Art. 19 – Modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2013 (art. 5 CCNL 01/04/1999, sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004 – art. 4 CCNL 09/05/2006 – art. 8 CCNL 11/04/2008).**

Le parti prendono atto che con DGC n. 85 del 31/12/2013, esecutiva, è stato costituito il fondo delle risorse delle politiche di sviluppo, delle risorse umane e per la produttività anno 2013, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 22/01/2004, nel complessivo ammontare di € 14.316,89, di cui € 19.892,61 per le risorse stabili e nell'importo di Euro -5.575,72 per le risorse variabili.

Le parti concordano sul fatto che il riparto del fondo 2013 avvenga con i seguenti criteri:

- per € 300,00= per **indennità al personale** dell'Ente al quale con atto formale è stata attribuita la qualifica di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Ufficio Elettorale;
- non viene erogata alcuna **indennità di disagio**;
- non viene erogata alcuna **indennità di rischio**;
- non vien erogata alcuna **indennità di maneggio valori**;
- non vien erogata alcuna **indennità per specifica responsabilità**;
- non viene erogato alcun **compenso per attività di controllo ICI**;

Ripartizione delle restanti risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lettera a) CCNL 01/04/1999.

Detratti dal fondo complessivamente disponibile in Euro 14.316,89:

- l'indennità di comparto a carico del fondo in € 2.739,24,
- le progressioni orizzontali storiche in € 8.010,60,
- il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità derivanti dalla qualifica di ufficiale di stato civile e anagrafe (€ 300,00),

Rimangono a disposizione € 3.267,05 da ripartire in virtù di quanto disposto dal presente contratto decentrato e dall'art. 2, comma 4, del regolamento sulla misurazione e valutazione della performance che riguarderà solo le competenze professionali dei dipendenti come da atto di indirizzo adottato con deliberazione di Giunta Comunale.

La valutazione del personale avverrà attraverso l'utilizzazione della II parte (parte competenze) delle schede approvate con il sopra citato regolamento ed allegate al presente atto.

Boschi Sant'Anna, li 13 MAG. 2014

Allegati: Tav. 1 - Schede di valutazione del personale.  
Tav. 2 - Costituzione del fondo produttività anno 2013

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE						
AREA DI VALUTAZIONE		FREQUENZA RISCOSTRATA				PUNTEGGIO a riportare
		<i>Mai</i> (Punti 1)	<i>Raramente</i> (Punti 2)	<i>Frequentemente</i> (Punti 3)	<i>Sempre</i> (Punti 4)	
<b>Impegno</b>	Ha dimostrato un adeguato impegno lavorativo					
<b>Autonomia</b>	Ha dimostrato un'adeguata autonomia lavorativa					
<b>Flessibilità</b>	Ha dimostrato un'adeguata flessibilità operativa					
<b>Conoscenze professionali</b>	Ha dimostrato adeguate conoscenze professionali					
<b>Predisposizione all'assunzione di responsabilità diretta</b>	Ha dimostrato adeguate capacità di assunzione di responsabilità diretta nelle decisioni necessarie al raggiungimento del risultato					
<b>TOTALE AREA COMPETENZE</b>						
<b>MEDIA AREA COMPETENZE (1)</b>						
<b>MEDIA AREA COMPETENZE PONDERATA(2)</b>						
<b>VALUTAZIONE FINALE AREA COMPETENZE (arrotondato) (3)</b>						

- (1) Media = somma punteggi / 5  
(2) Media ponderata: il punteggio medio viene moltiplicato per il coefficiente 50% posizioni organizzative; 70 % per altri dipendenti. In caso di mancanza di obiettivi assegnati il peso della valutazione delle competenze è del 100%.  
(3) Media ponderata: < \*49 arrotondato per difetto ; > \*49 arrotondato per eccesso


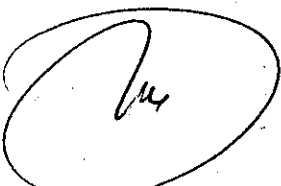
Andamento rispetto agli anni precedenti	
In miglioramento	
Stabile	
In peggioramento	

Osservazioni del valutato	Osservazioni del valutatore

Data .....

Il Valutato

Il valutatore



## RISORSE DECENTRATE ANNO 2013

### COSTITUZIONE FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Art. 31, comma 2 - Risorse certe

Art. 15 CCNL 1,4,1999	comma 1 lett.	DESCRIZIONE	IMPORTO
	a	Fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettera b), c), d), e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1999 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale (escluse le somme per il lavoro straordinario)  Eventuali economie previste dall'art. I, comma 57 e seguenti della L. 662/96 (anno 2004)  Quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate, nel 1998, al personale della ex qualifica VII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati (compenso lavoro straordinario con riferimento a n. due unità)	11.202,07          1.229,71
	b	Eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio	
	c	Eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL	
	f	Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. N. 29/1993	
	g	Insieme delle risorse già destinate per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996 (personale in servizio al 01.01.2004)	2.247,22
	h	Risorse destinate alla corresponsione della indennità di l. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995	
	i	Quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0.2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c) (sono fatti salvi gli accordi di miglior favore)	
	j	0.52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo	527,07
	l	Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	
	Art. 14 del CCNL del 01,01,1999	comma 4	Riduzione del 3% del lavoro straordinario anno 2000
Art. 5 del CCNL del 01,04,1999	comma 5	In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche.	
Art. 4 del CCNL del 05,10,2001	comma 1	Integrazione del 1,1% del monte salari anno 1999 (Art. 4 c. 1 CCNL del 5.10.2001)	1.122,78

Art. 32 del CCNL del 22,01,2004	comma 1	Incremento 0,62% del monte salari dell'anno 2001 - M.S. anno 2001 € 122,421,34	759,01
Art. 32 del CCNL del 22,01,2004	comma 2	Incremento 0,5% del monte salari dell'anno 2001 - M.S. anno 2001 € 122,421,34	612,11
Art. 4 del CCNL del 09,05,2006	comma 1	Incremento 0,5% del monte salari dell'anno 2003 - M.S. anno 2003 € 117,154,53	585,77
Art. 8 del CCNL del 11,04,2008	comma 2	Incremento 0,6% del monte salari dell'anno 2005 - M.S. anno 2005 € 142.801,00	856,81
Art. 4 del CCNL del 05,10,2001	comma 2	Art. 4 c. 2 CCNL 5.10.2001 - Retribuzione individuale anzianità personale cessato	100,00
Art. 34 del CCNL del 22,01,2004	comma 4	Progressione economica personale D1 - D3 cessato cat. D n. 1 unità (differenziale aumento contrattuale alla data di cessazione - 30,11,2001 pari a zero LED pari ad € 1.063,04)	1.063,04
Art. 34 del CCNL del 22,01,2004	comma 1	Progressioni economiche personale C1-C4 cessato 31.01.2009 (valori iniziali C1-C2 2000 € 447,60 + C2-C3 2004 € 548,08 + C3-C4 2007 € 701,45) Incremento tabellare progressione economica C1-C4 compreso CCNL del 31,07,2009: C1-C2 € 502,35, C2-C3 € 600,99, C3-C4 € 701,45	107,66
		Trattamento economico accessorio 1998 del personale ATA trasferito allo Stato	-1.301,14
Dichiarazione congiunta art. 14CCNLO 2002/2005 e art. 1 CCNL 2008/2009		Incremento tabellare progressione economica B1-B3 compreso CCNL 31,07,2009	83,79
		Incremento tabellare progressione economica C2-C5 compreso CCNL del 31,07,2009	186,58
		Incremento tabellare progressione economica D2-D4 compreso CCNL del 31,07,2009	468,00
		TOTALE RISORSE CERTE	19.892,61

Art. 31 comma 3 - Risorse variabili

Art. 15 CCNL 1,4,1999	comma 1 lett.	DESCRIZIONE	IMPORTO
	d	Somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 (Art. 4, comma 4 del CCNL del 5,10,2001)	
	e	Economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni (quota del 20% del risparmio di spesa)	
	k	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1.4.1999 (Art. 4 comma 3 del CCNL del 05,10,2001)	
	m	Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL del 1.4.1999	
	comma 2	Eventuale integrazione, a decorrere dal 01,04,1999, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997 (pari a complessivi € 1,216,32)	820,87
	comma 4	Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità	

	comma 5	Risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dal trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche (DGC n. 17 del 12/02/2007 e DGC n. 71 del 01/10/2007)	0,00
Art. 54 del CCNL del 14,9,2000		Verifica in sede di concertazione se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria a favore dei messi notificatori	
Art. 4 del CCNL del 09,05,2006	comma 2 lett. A	Incremento fino allo 0,3% del monte salari dell'anno 2003 - M.S. anno 2003 € 117,154,53	0,00
Art. 8 del CCNL del 11,04,2008	comma 3 lett. A	Incremento fino allo 0,3% del monte salari dell'anno 2005 - M.S. anno 2005 € 142.801,00 (max € 428,40)	
		Risparmio di spesa a seguito liquidazione fondo lavoro straordinario anno 2012 da computare a consuntivo	1.152,33
		Produttività 1998 ai responsabili di cat. D incaricati dell'area delle posizioni organizzative (n. 2 unità)	-5.301,70
		A detrarre risorse destinate al LED fino al 31.12.1998 (somme vincolate)	-2.247,22
		Altre risorse variabili	
		<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>-5.575,72</b>

**TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2013**

**14.316,89**

**DESTINAZIONE FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

Destinazioni Fondo non contrattate			IMPORTO
Art. 33 del CCNL del 22,01,2004	comma 4	Indennità di comparto anno 2013 quota carico fondo (decorrenza 01,01,2004)	2.739,24
Art. 34 del CCNL del 22,01,2004	comma 1	Progressioni economiche MAINARDI part-time 18/36 B1-B3 (valori iniziali B1-B2 2001 € 149,94 + B2-B3 2003 € 299,93)	533,78
Art. 34 del CCNL del 22,01,2004	comma 1	Progressioni economiche MARAN C2-C5 (valori iniziali C2-C3 2000 € 463,82 + C3-C4 2002 € 662,44 + C4-C5 2007 € 835,91)	2.148,77
Art. 34 del CCNL del 22,01,2004	comma 1	Progressioni economiche SARTORI D2-D4 (valori iniziali D2-D3 2001 € 1.844,10 + D3-D4 2008 € 1.126,26)	3.438,37
Art. 34 del CCNL del 22,01,2004	comma 1	Progressioni economiche MOBILITA' IN ENTRATA 2009 C1-C3: valori iniziali C1-C2 € 502,35 - C2-C3 € 600,99 (part-time 25/36)	766,09
Art. 34 del CCNL del 22,01,2004	comma 1	Progressioni economiche MAGRI D1-D2 (valori iniziali D1-D2 2010 € 1.123,61)	1.123,59
		<b>TOTALE DESTINAZIONI NON CONTRATTATE</b>	<b>10.749,84</b>
Destinazioni ancora da regolare			
		Risorse ancora da contrattare	3.567,05

**TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2013**

**14.316,89**

IL RESPONSABILE UFF. RAGIONERIA  
Patrizia Sartori