

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente  
del Comune di Sant'Urbano  
Triennio 2013/2015**

**COMUNE DI SANT'URBANO**  
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

COMPOSTO DI N° 18 FACCIAE  
Sant'Urbano, il 24 GEN. 2014

IL FUNZIONARIO INCARICATO

*[Handwritten signature]*



Il giorno VENTQUATTRO (24) del mese di GENNAIO 2014 tra i Signori:

- **Morena Casumaro**, Segretario del Comune di Sant'Urbano, Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica;
- **Salvatore Livorno**, Rappresentante Territoriale Organizzazione Sindacale CGIL FP;
- **Michele Magrini**, Rappresentante Territoriale Organizzazione Sindacale UIL FPL;
- **Francesco Malin**, Rappresentante Territoriale Organizzazione Sindacale CISL FP;
- **Diego Tesaro**, RSU Aziendale

**PREMESSO** che le parti si sono incontrate per la definizione della preintesa sull'accordo decentrato integrativo per l'adeguamento del C.C.D.I. ex art. 65, comma 4, Dlgs 165/2001 e per il riparto delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane, rispetto alle norme di cui ai vigenti contratti nazionali in data 23 e 30 dicembre 2013, previa convocazione del Presidente prot. n. 8021 del 17.12.2013, e sono addivenuti all'accordo per il contratto integrativo decentrato Triennio 2013/2015;

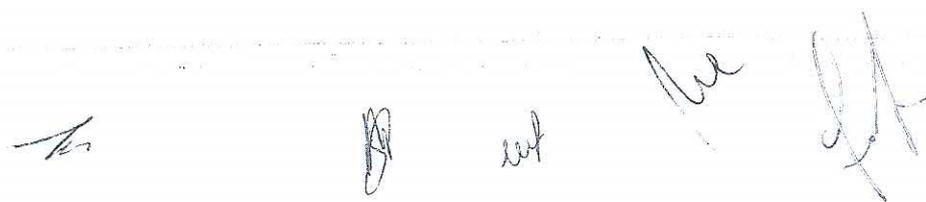
**DATO ATTO** che occorre procedere alla sottoscrizione del "Contratto Collettivo decentrato integrativo" definitivo per l'adeguamento del C.C.D.I. triennio 2013/2015, come sopra citato e per il riparto delle risorse per le politiche di sviluppo del personale per l'anno **2013**;

**PRESA VISIONE** della deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 10.01.2014, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale si autorizza il componente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto integrativo decentrato di cui trattasi nel testo della pre-intesa per formarne parte integrante e sostanziale;

**PRESO** atto che, a seguito della trasmissione della succitata pre-intesa, unitamente alla relazione del Responsabile del Servizio Finanziario, il Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. del 22/01/2004, ha attestato che gli oneri della Contrattazione Decentrata Integrativa, così come impostati, sono compatibili con i vincoli di bilancio;

Sottoscrivono il seguente

### CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO INTEGRATIVO



## INDICE

### **TITOLO I – Disposizioni generali**

- Art. 1 – Quadro normativo
- Art. 2 – Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art. 3 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I
- Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse
- Art. 5 - Relazioni sindacali
- Art. 6 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

### **TITOLO II – Trattamento economico del personale**

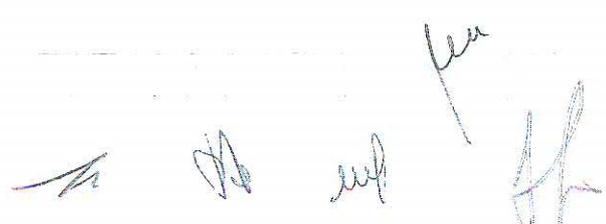
- Art. 7 – Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane (risorse decentrate)
- Art. 8 – Ripartizione del fondo delle risorse decentrate
- Art. 9 – Criteri per la progressione economica all'interno della categoria
- Art. 10 – Criteri per la ripartizione dle fondo relativo all'organizzazione del lavoro
- Art. 11 – Criteri per il riconoscimento di incentivi destinati a compensare la performance individuale
- Art. 12 - Piani di razionalizzazione

### **TITOLO III - Disposizioni applicabili a particolari categorie di lavoro**

- Art. 13 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 14 – Salario accessorio del personale di ruolo in servizio per parte di anno
- Art. 15 – Personale in gestione associata

### **TITOLO IV – Disposizioni diverse**

- Art. 16 – Sviluppo attività formative
- Art. 17 – Mensa
- Art. 18 – Servizi minimi essenziali
- Art. 19 – Disposizione finale



# TITOLO I

## Disposizioni generali

### Art. 1 – Quadro normativo

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
- D.Lgs. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3 quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
  - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art. 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'art. 6;
  - D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare art. 9, commi 1, 2 bis, 17 e 21;
  - D.L. 98/2011, convertito con modificazioni nella legge 111/2011 "Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria", in particolare l'art. 16;
  - D.P.R. 122/2013 "Regolamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i pubblici dipendenti, a norma dell'articolo 16, commi 1, 2 e 3, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111;
  - Sistema di Misurazione e valutazione della performance, da ultimo approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 14.12.2011;
  - C.C.N.L. comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

### 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 Sant'Urbano e **disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa**. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.



2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha **efficacia dal momento della sottoscrizione**, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale, nel qual caso le parti verranno riconvocate per rivederne le condizioni nei termini previsti dalla legge.
3. Per il personale **comandato o distaccato** si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Il presente contratto ha validità per **gli anni 2013/2015**.
5. Sono comunque fatte salve eventuali **modifiche o integrazioni derivanti da**:
  - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - 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 del Revisore dei Conti ex art. 4 del CCNL 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.

### **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**.
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** con efficacia retroattiva ed ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso.

### **Art. 5 – Relazioni sindacali**



1. Sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 165/2001, per come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali.
2. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 165/2001, nuovo testo), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli artt. 5, comma 2, 16 e 17 del D.Lgs. 165/2001, nuovo testo), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'art. 2, comma 1, lett. c), della legge 421/92.
3. La contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche.
4. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.
5. Nelle materie di cui al comma 2 – esclusa la contrattazione – la partecipazione sindacale si sviluppa nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali.
6. Resta ferma in ogni caso la consultazione nei casi previsti dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.

#### **Art. 6 - 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 è stato costituito il **“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”** con determinazione del responsabile dell'Area Servizi Generali n. 52 del 21.11.2013 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. Il Comitato ha **compiti propositivi, consultivi e di verifica** e 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.



## TITOLO II

### Trattamento economico del personale

#### Art. 7 – Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane (risorse decentrate)

1. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come risorse decentrate) vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dal presente articolo, fermo restando il rispetto delle disposizioni legislative vigenti nel tempo di contenimento della spesa relativa.
2. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità sono quantificate ed impegnate annualmente con apposita determinazione del competente Responsabile di Servizio dell'Ente, in applicazione dell'art. 31, comma 2 del C.C.N.L. 22.01.2004 nonché nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti nel tempo di contenimento della spesa relativa.
3. L'importo di cui al comma 2 è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro –nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5 del C.C.N.L. dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.
4. Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del C.C.N.L. dell'1.4.1999; art. 4, commi 3 e 4, del C.C.N.L. del 5.10.2001, art. 54 del C.C.N.L. del 14.9.2000; art. 32, comma 6 del C.C.N.L. del 22.1.2004; art. 4, comma 2 del C.C.N.L. 2004/2005;

#### Art. 8 – Ripartizione del fondo delle risorse decentrate

1. Le risorse di cui al precedente articolo sono utilizzate per:
  - a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del C.C.N.L. del 31.3.1999; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 7, in sede di contrattazione integrativa decentrata; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.
  - c) il pagamento delle indennità di rischio, turni, reperibilità, maneggio valori ecc., secondo la disciplina prevista dai vigenti C.C.N.L.;
  - d) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C;
  - e) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3 del C.C.N.L. del 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle

posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità può essere determinato, in sede di contrattazione decentrata, entro un valore annuo lordo massimo di € 2.500,00;

- f) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
- g) compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei Tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

2. Le risorse c.d. stabili sono prioritariamente destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell' art. 7, comma 2 del CCNL del 31.3.1999; sono, altresì, destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 del CCNL del 22.0.2004.

Non sono da imputare al fondo in parola bensì da finanziare con mezzi di bilancio 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.



### Art. 9 – Criteri per la progressione economica all'interno della categoria

- 1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1 del C.C.N.L. del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo delle risorse decentrate (c.d. risorse stabili).
- 2. **Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in oggetto nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.**
- 3. Infine, 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 tabellare.
- 4. Le parti danno atto che:
  - 1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali 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;
  - 2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nei C.C.N.L. vigenti nel tempo;
  - 3) fatte salve le disposizioni legislative vigenti nel tempo di contenimento della spesa relativa, in caso di progressione "di carriera" (fra categorie), al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento

economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;

4) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'Amministrazione di provenienza.

5. 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:

- le progressioni sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti ed a valere sull'apposito fondo stanziato dall'Ente, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, in relazione all'anno di riferimento ed ai due anni precedenti;
- la progressione economica è attribuita ai dipendenti dell'Ente che hanno conseguito il punteggio più alto complessivo in ordine decrescente, nei limiti della quota stabilita per l'anno di riferimento;
- a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

6. Le procedure selettive sono espletate entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, nel rispetto dei tempi previsti nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, ai fini dell'attribuzione dei benefici con decorrenza dall'adozione del provvedimento di approvazione della selezione.

7. Entro i termini di cui al comma 6, il Responsabile di ciascun Servizio, o l'Organismo indipendente di valutazione relativamente ai dipendenti Responsabili di Servizio, procede alla valutazione finale per l'anno di riferimento, in base al Sistema dell'Ente, e verifica il punteggio complessivo conseguito per il triennio da ciascun lavoratore.

8. Per poter partecipare alle procedure selettive formalmente avviate dopo la stipula del C.C.N.L. del 11.04.2008 i lavoratori devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

## Art. 10 – Criteri per la ripartizione del fondo relativo all'organizzazione del lavoro

1. Per "fondo di organizzazione del lavoro" si intendono le risorse destinate a:

- finanziare istituti a dinamica contrattuale predefinita (turni, reperibilità, maneggio valori ecc.) che continuano a essere disciplinati dai C.C.N.L. in vigore;
- compensare specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D, secondo quanto previsto nella seguente lettera b);
- compensare situazioni lavorative di rischio o disagiate, ossia che comportano, per la loro particolare natura o forma organizzativa, potenziali pregiudizi per la salute o per il normale svolgimento delle relazioni sociali, secondo quanto previsto nella seguente lettera a).

### a) INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

- Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nella seguente misura:

da	€ 50,00	a	€ 100,00 medi mensili:	€ 0,52
da	€ 100,01	a	€ 1.000,00 medi mensili:	€ 1,20
oltre	€ 1.000,01		medi mensili:	€ 1,50

Per valori di cassa si intendono denaro contante, buoni pasto, marche da bollo. Il valore medio mensile si ottiene sommando il totale dei valori maneggiati durante l'intero anno e dividendolo per 12 mesi.

L'indennità spetta per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, con esclusione di qualsiasi assenza per qualsiasi causa, al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

**b) INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' E INDENNITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI**

**- art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999**

Per i dipendenti cui sono stati attribuiti con atto formale compiti che comportano le specifiche posizioni di responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 7 del C.C.N.L. 2002/2005, è prevista un' indennità nella misura massima di €. 2.500,00 annui lordi.

Le specifiche responsabilità riguardano lo svolgimento di compiti e funzioni particolari, inerenti attività istruttorie di procedimenti, dal momento d'impulso del procedimento, fino al momento che precede l'emissione del provvedimento finale, di competenza del Responsabile del Servizio ovvero compiti ritenuti di particolare specificità.

**Presupposti per l'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità sono:**

- valutazione annuale positiva in applicazione del sistema di valutazione approvato dall'Ente, riferita all'anno precedente.
- specificità dei compiti e/o dei procedimenti assegnati. Detta specificità viene individuata e graduata dai Responsabili dei Servizi, attraverso la valutazione dei seguenti criteri di riferimento ritenuti idonei all'operazione di "pesatura" del/i Procedimento/i o Compito/i.



CRITERIO	DESCRIZIONE	IMPORTO
Responsabilità di procedimenti che comportano un elevato contatto con l'utenza ( <i>personale categorie C e D</i> )	Si riconosce la particolare responsabilità derivante dalla gestione in proprio (ovvero senza la cooperazione di altri) di procedimenti che per loro natura richiedono, ai fini della loro conclusione, un contatto con l'utenza particolarmente frequente e prolungato, implicante la gestione di rapporti eventualmente problematici o conflittuali nonché l'attitudine e l'orientamento alla composizione equilibrata degli stessi.	€ 500,00
Responsabilità di procedimenti che comportano il coordinamento di più enti o organismi ( <i>personale categorie C e D</i> )	Si riconosce la particolare responsabilità derivante dalla gestione in proprio (ovvero senza la cooperazione di altri) di procedimenti che per loro natura richiedono, ai fini della loro conclusione, il coordinamento di più enti o organismi pubblici o privati; in particolare la gestione di detti procedimenti è correlata a scadenze o obblighi imposti da normative di settore, la cui inosservanza comporta l'assunzione di responsabilità da parte dell'ente.	€ 500,00
Responsabilità di pubblicazioni on line ( <i>personale categorie C e D</i> )	Si riconosce la particolare responsabilità derivante dall'assolvimento puntuale ed in proprio (ovvero senza la cooperazione di altri) degli obblighi di pubblicazione all'albo pretorio on-line derivanti dalla Legge 69/2009 nonché da altre normative (es. D. Lgs. 163/2006 codice dei contratti), ovvero da disposizioni organizzative dell'A.C. volte a promuovere le attività dell'ente	€ 500,00
Responsabilità di procedimenti che presentano elevato rischio di contenzioso ( <i>personale categorie C e D</i> )	Si riconosce la particolare responsabilità derivante dalla gestione in proprio (ovvero senza la cooperazione di altri) di procedimenti che per loro natura espongono l'ente ad elevati rischi di contenzioso davanti alle varie sedi giurisdizionali (giudice del lavoro, tribunale civile, T.A.R., Corte dei Conti, Commissione Tributaria, ecc.) e che quindi sono potenzialmente causativi di danni per	€ 500,00

*(Handwritten signatures)*

	l'ente; in particolare si ravvisa detta responsabilità nella gestione delle gare d'appalto, dei contratti di lavoro, dell'accertamento dei tributi, ecc.	
Responsabilità di coordinamento di squadra operativa ( <i>personale categoria B</i> )	Si riconosce la particolare responsabilità derivante dal coordinamento di una squadra operativa (composta da almeno 2 persone) nell'esecuzione delle disposizioni organizzative impartite dal Responsabile di Area, direttamente o su richiesta dall'A.C.	€ 500,00

L'individuazione del personale beneficiario di detta indennità, l'attestazione dei requisiti e la conseguente determinazione della misura dell'indennità spettano ai Responsabili dei Servizi competenti, che adotteranno apposita determinazione in caso di variazioni rispetto all'anno precedente. L'indebita attribuzione di detta indennità in assenza delle effettiva sussistenza dei requisiti sopra individuati sarà oggetto di valutazione dei Responsabili nonché di eventuale responsabilità amministrativa e contabile e darà luogo al recupero delle somme indebitamente percepite dal personale dipendente. L'attribuzione dell'indennità è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.

L'erogazione di detta indennità avverrà mensilmente e l'importo annuo spettante viene quindi frazionato in 12 mensilità.

In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

Per la corresponsione e l'applicazione delle suddette indennità valgono i criteri generali in caso di riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

**-art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999**

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di €. 300,00 annui lordi.

**Presupposto necessario per l'assegnazione di incarichi di responsabilità è una valutazione annuale positiva in applicazione del sistema di valutazione approvato dall'Ente.**

**Entro il 15 gennaio di ciascun anno – ciascun Responsabile di Servizio è tenuto a comunicare al competente Servizio Personale dell'Ente gli incarichi formalmente attribuiti al personale assegnato alla rispettiva Area che siano tali da comportare le responsabilità in oggetto; è altresì tenuto a comunicare immediatamente qualunque variazione intervenuta in proposito.**

**Nel caso in cui ricorrano responsabilità specifiche sia di cui alla lett. f) che di cui alla lett. i), al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.**

**c) INDENNITA' DI RISCHIO E DI DISAGIO**

-L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute.

Dette situazioni o prestazioni sono individuate in:

*[Handwritten signatures]*

- Utilizzo di macchine operatrici, attrezzi, mezzi meccanici ecc. che richiedono particolare attenzione e perizia;
- Interventi da effettuare lungo strade extraurbane;
- Interventi da effettuare in altezza (es. potatura piante, pulizia grondaie, riparazione coperture, ecc.)

L'importo dell'indennità di rischio è stabilito in € 30,00 mensili che possono essere erogati solo per i giorni di effettiva presenza lavorativa (vedi art. 41 del CCNL 22/01/2004). L'erogazione di detta indennità avverrà semestralmente.

L'individuazione del personale beneficiario di detta indennità e l'attestazione dei requisiti spettano ai Responsabili dei Servizi competenti, che adotteranno apposita determinazione in caso di variazioni rispetto all'anno precedente. L'indebita attribuzione di detta indennità in assenza dell'effettiva sussistenza dei requisiti sopra individuati sarà oggetto di valutazione dei Responsabili nonché di eventuale responsabilità amministrativa e contabile e darà luogo al recupero delle somme indebitamente percepite dal personale dipendente. L'attribuzione dell'indennità è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.

-L'indennità di disagio, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 2 lett. e) del CCNL dell'1.4.1999, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comprendenti lo svolgimento di attività particolarmente disagiate e/o un'articolazione dell'orario di lavoro comportante condizioni di particolare disagio.

L'importo dell'indennità di disagio è stabilita in € 29,90 mensili che possono essere erogati solo per i giorni di effettiva presenza lavorativa. L'erogazione di detta indennità avverrà semestralmente.

L'individuazione del personale beneficiario di detta indennità e l'attestazione dei requisiti spettano ai Responsabili dei Servizi competenti, che adotteranno apposita determinazione in caso di variazioni rispetto all'anno precedente. L'indebita attribuzione di detta indennità in assenza dell'effettiva sussistenza dei requisiti sopra individuati sarà oggetto di valutazione dei Responsabili nonché di eventuale responsabilità amministrativa e contabile e darà luogo al recupero delle somme indebitamente percepite dal personale dipendente. L'attribuzione dell'indennità è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.



#### **d) INDENNITA' DI TURNO**

E' riconosciuta l'indennità di turno al personale di polizia locale in distacco presso il Distretto di Polizia Locale PD5B "Euganeo-Estense". L'importo dell'indennità di turno è stabilito dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000 (confermato dall'art. 45 del CCNL 22/01/2004) nei seguenti valori:

- Turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le ore 6.00 e le ore 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c) del CCNL 14/09/2000;
- Turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c) del CCNL 14/09/2000;
- Turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c) del CCNL 14/09/2000.

#### **Art. 11 – Criteri per il riconoscimento di incentivi destinati a compensare la performance individuale**

1. L'incentivazione della produttività è collegata agli obiettivi stabiliti nel Piano di Gestione (P.E.G.), di cui il Piano della Performance è parte integrante, o in altri atti programmatici dell'Amministrazione - dai quali obiettivi i Responsabili di Servizio fanno discendere obiettivi individuali o di gruppo raggiungibili, da assegnare al personale coinvolto – ed è riconosciuta in relazione ai

risultati rilevati dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

2. Al finanziamento dei compensi in oggetto si destina annualmente una quota delle risorse stabili oltre alle eventuali risorse variabili, ove stanziata a tal fine dall'Amministrazione per il singolo esercizio (art. 15, comma 2 e comma 5, C.C.N.L. 1.4.1999). Il budget verrà suddiviso per area, con la precisazione che ad ogni settore corrisponde una quota pari al numero di dipendenti assegnati all'area stessa. Le eventuali economie andranno redistribuite in misura direttamente proporzionale all'importo singolarmente percepito da ciascun dipendente in base ai parametri e criteri generali di seguito specificati.

3. La produttività individuale e collettiva verrà erogata secondo i contenuti e le metodologie del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale approvato con delibera di G.C. n. 102 del 14/12/2011, ovvero:

- **Grado di raggiungimento degli obiettivi:** incide in misura pari al 40% del punteggio complessivo attribuibile al valutato. Gli obiettivi di gestione ed il relativo grado di raggiungimento sono specificati nel Piano degli Obiettivi, approvato unitamente al Piano della Performance o nelle sue eventuali modifiche ed integrazioni.
- **Qualità del contributo e competenze:** incide in misura pari al 60% del punteggio complessivo attribuibile al valutato.

4. Entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, nel rispetto dei tempi previsti nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance e del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, ciascun Responsabile, utilizzando la scheda di valutazione prevista dall'apposita disciplina dell'Ente, provvede a valutare il personale dipendente appartenente al proprio Servizio e a darne comunicazione al personale stesso.



### Art. 12 – Piani di razionalizzazione

1. Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 98 del 06.07.2011.
2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.
3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 150/2009, in particolare al personale direttamente coinvolto.
4. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.
5. I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

### TITOLO III

#### Disposizioni applicabili a particolari categorie di lavoro

##### Art. 13 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale in servizio di ruolo con rapporto di lavoro a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato.

##### Art. 14 – Salario accessorio del personale di ruolo in servizio per parte di anno

1. Il personale di ruolo partecipa alla distribuzione dei compensi e degli incentivi purchè presente per un periodo superiore a tre mesi nell'anno.

##### Art. 15 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.



### TITOLO IV

#### Disposizioni diverse

##### Art. 16 – Sviluppo attività formative

6. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 1.4.1999 e nei limiti posti annualmente dalle leggi finanziarie, la formazione del personale comunale costituisce elemento fondamentale per la valorizzazione delle risorse umane ed è finalizzata ad incidere sulle prestazioni individuali e sul funzionamento degli uffici e dei servizi, per elevare l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza dell'azione amministrativa.

Four handwritten signatures in black ink, located at the bottom of the page.

7. Le attività di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale sono orientate prioritariamente nei confronti dei dipendenti coinvolti nei procedimenti di trasformazione e del lavoro, nella mobilità interna, nei contesti interessati da innovazioni tecniche, normative e procedurali.

### Art. 17 - Mensa

1. Per i dipendenti che effettuano orari di lavoro con previsione di rientro pomeridiano-serale è istituito il servizio mensa, autorizzando i dipendenti comunali ad usufruire di tale servizio in qualsiasi esercizio pubblico sito nel territorio del Comune di Sant'Urbano.
2. Il costo è per 2/3 a carico dell'Amministrazione e per 1/3 a carico del dipendente, nel rispetto del limite di cui all'art 5 del Decreto Legge n. 95 del 06/07/2012, convertito con modificazioni dall'art 1 della Legge n. 135 del 07/08/2012.

### Art. 18 – Servizi minimi essenziali

1. Tenuto conto delle disposizioni contenute nell'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2000 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del contratto Regioni-Autonomia Locali, le parti individuano i sotto indicati servizi essenziali da garantire in caso di sciopero, allo scopo di contemperare l'esercizio di tale diritto dei lavoratori con i diritti della persona costituzionalmente tutelati:
  - a) servizio di stato civile limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e dei decessi;
  - b) servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
  - c) servizio cimiteriale limitatamente al ricevimento e all'inumazione delle salme;
  - d) servizio di polizia locale, limitatamente alle attività di pronto intervento per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza, nonché per i trattamenti sanitari obbligatori.
2. Per garantire il funzionamento dei servizi essenziali innanzi individuati, si fissano i seguenti contingenti numerici di personale:
  - a) Stato civile - elettorale 1 addetto
  - b) Servizio cimiteriale 1 addetto
  - c) Servizio di polizia locale 1 addetto
3. In ogni occasione di sciopero i responsabili di Area interessati individuano, almeno 48 ore prima, nell'ambito del personale ed in relazione alle funzioni da garantire, il contingente da esonerare dall'effettuazione dello sciopero. L'individuazione soggettiva avviene a rotazione, ove le dotazioni organiche lo consentano, in base ai seguenti criteri:
  - minore anzianità di servizio;
  - a parità di anzianità, il più giovane d'età.

4. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nei casi sia possibile.

### Art. 19 - 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. Il presente CCDI, per tutto quanto in esso disciplinato, implicitamente abroga i medesimi istituti previsti dal CCDI 1998/2000 recepito con deliberazione di G.C. n. 9/2000, dal CCDI 2002/2005 recepito con deliberazione di G.C. 53/2007 e gli accordi annuali relativi alla parte economica.
3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri, nonché con la relazione illustrativa ed economico-finanziaria.

Letto, approvato e sottoscritto.

Sant'Urbano li 24/01/2014

**Per la parte pubblica:**

Casumaro dott.ssa Morena - Presidente Delegazione Trattante

Morena Casumaro

**Per la parte sindacale:**

R.S.U. – sig. Diego Tesaro  
CISL-FP – sig. Francesco Malin  
CGIL-FP – sig. Salvatore Livorno  
U.I.L. FPL – Sig. Michele Magrini

Diego Tesaro  
Francesco Malin  
Salvatore Livorno  
Michele Magrini

## Accordo Anno 2013

### Distribuzione delle risorse per le politiche di sviluppo e per la produttività

Per l'anno **2013** la costituzione del fondo delle risorse per le politiche di sviluppo e per la produttività è stata effettuata con Determinazione del responsabile dell'Area Servizi Generali n. 64 del 19.12.2012 e risulta pari ad **€ 62.392, 41**, di cui **€ 47.390,65** derivanti da risorse stabili ed **€ 15.001,76** derivanti da risorse variabili, oltre ad **€ 2.618,73** per il fondo per la corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario.

Esso è destinato come segue:

#### RISORSE STABILI

- **€ 13.929,37** per finanziamento progressioni orizzontali ed indennità di comparto personale in servizio
- **€ 19.731,28** per compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lett. a) nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 11 del nuovo C.C.D.I.
- **€ 1.080,00** per indennità di rischio, nel rispetto dell'art. 10, lett. c), del nuovo C.C.D.I.
- **€ 2.250,00** per indennità maneggio valori, nel rispetto dell'art. 10, lett. a), del nuovo C.C.D.I.
- **€ 8.250,00** per indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f), nel rispetto dell'art. 10, lett. b), del nuovo C.C.D.I.
- **€ 2.150,00** per indennità vigile urbano in convenzione, nel rispetto dell'art. 10, lett. d), del nuovo C.C.D.I.

#### RISORSE VARIABILI

- **€ 4.531,76** per compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lett. a) nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 11 del nuovo C.C.D.I.
- **€ 10.470,00** per incentivi progettazioni.

#### LAVORO STRAORDINARIO

- **€ 2.618,73** destinati alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 1.4.1999. Nel fondo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT). In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del responsabile degli uffici e dei servizi.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi.

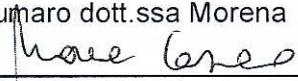
Nell'anno 2013, in vigenza del blocco di cui all'art. 9, commi 1 e 21, del D.L./8/2010, non si effettuano progressioni economiche orizzontali.

Letto, approvato e sottoscritto.

Sant'Urbano lì 24/01/2014

**Per la parte pubblica:**

Casumaro dott.ssa Morena - Presidente Delegazione Trattante



**Per la parte sindacale:**

R.S.U. - sig. Diego Tesaro

CISL-FP - sig. Francesco Malin

CGIL-FP - sig. Salvatore Livorno

U.I.L. FPL - Sig. Michele Magrini

