

Comune di Santo Stefano in Aspromonte

Provincia di Reggio Calabria

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SANTO STEFANO IN ASPROMONTE PER IL TRIENNIO 2013/2015 - SEZIONE NORMATIVA

Il giorno sedici del mese di ottobre dell'anno 2014, giusta convocazione prot. n. 4680 del 10.10.2014, presso la sede del Comune di Santo Stefano in Aspromonte si è riunita la delegazione trattante ex art. 10 CCNL Comparto Regioni/Enti Locali del 1/4/1999. Sono presenti:

per la parte pubblica (deliberazione di G.M. n. 10 del 18/02/2014)

Avv. Antonino Domenico Cama -Presidente

rag. Domenico Priolo - Componente

a. per la parte sindacale.

b. RSU Coordinatore Nucara Carmelo

per la parte sindacale:

Rappresentante territoriale UIL/FPL Sig. Princi Stefano

Risultano assenti, per la delegazione di parte pubblica il geom. Francesco Iati e per la parte sindacale i rappresentanti territoriali delle altre Sigle pur se regolarmente invitati.

Premesso che:

- in data 09/04/2014 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo parte normativa 2013 - 2015;
- il revisore dei conti in data 03/10/2014, con parere prot. n. 4602 del 07.10.2014, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001) ed espresso parere favorevole;
- la Giunta Comunale con deliberazione in data 07/10/2014 n. 69, esecutiva ai sensi di legge, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegata ipotesi di CCDI parte normativa per il triennio 2013/2015.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SANTO STEFANO IN ASPROMONTE PER IL TRIENNIO 2013 - 2015

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

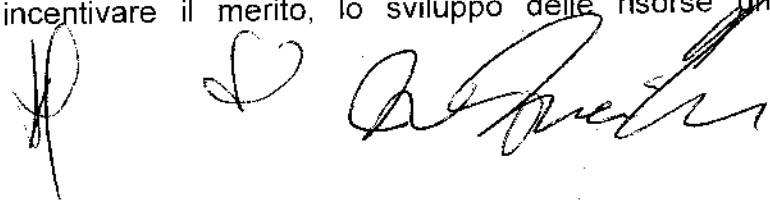
- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione 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 xxxxxx, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° xx del xx.xx.2011;
- Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente approvato con la deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 01.03.2012;
- 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 si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01/01/2013.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dell'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 come previsto dalle Leggi e dai CCNL vigenti.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza 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 10 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 10 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.

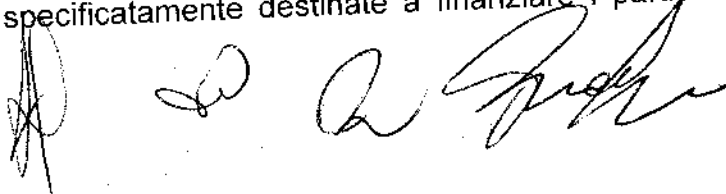
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5

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 (2013/2015) 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 e delle 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 rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi



gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

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 rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (o Nucleo di Valutazione) sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;

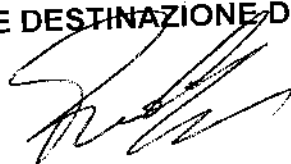
Art. 6

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"); istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché prendono atto e concordano sull'applicazione delle modalità di erogazione previste nel relativo Regolamento approvato con la deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 01.03.2012;
- 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); istituito per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, approvato con la deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 01.03.2012;
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V).

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE



RISORSE

Art.7

Criteri generali delle metodologie di valutazione

1. Le parti concordano nel ritenere che il sistema di valutazione delle prestazioni è questione centrale nel processo di evoluzione del rapporto di gestione del personale e input imprescindibile per le Amministrazioni Locali. La politica di valutazione delle prestazioni dei dipendenti è dunque strategia fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi e della rispondenza del modo di lavorare alle prestazioni attese. Le finalità che si dovranno perseguire dovranno essere principalmente le seguenti:

- Condurre i dipendenti a percepire la valutazione come momento di valorizzazione (e non di controllo) che, in qualità di strumento premiante, aiuta a favorire l'implementazione di un sistema meritocratico che vuole una correlazione diretta fra prestazione e retribuzione;
- Consegnare agli Organi dell'Ente informazioni comparabili e verificabili in merito all'andamento dell'Ente;
- Sviluppare in maniera positiva e innovativa l'offerta di servizi all'utenza.

Art. 8

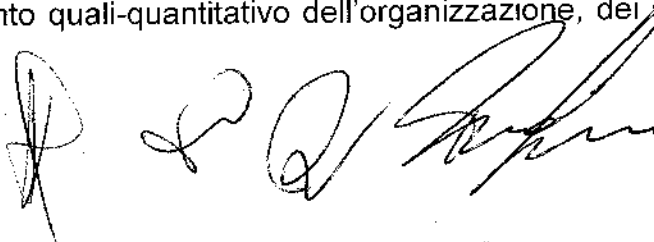
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie per l'incentivazione del personale.

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. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di 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, ancorché non applicabile la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli artt. 19, comma 2 e 3, e 31, comma 2, del D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009, conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 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) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi ed eventuale contraddittorio;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione, comportamento organizzativo e professionale;

f) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, in merito alla metodologia di valutazione del personale si fa riferimento al *Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente approvato con la deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 01.03.2012*.

4. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza/efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti dei piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

5. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore (previsti nel PEG o analogo strumento di programmazione, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti (la cosiddetta "produttività collettiva");
- Il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile del Settore;

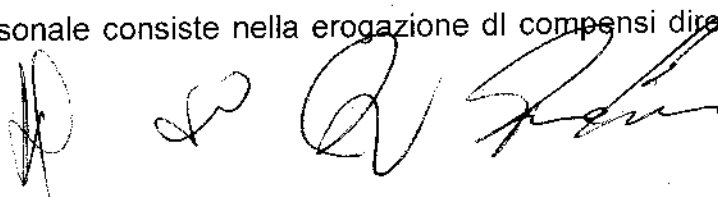
6. Il sistema di incentivazione del personale previsto per tutti i dipendenti dell'Ente, (la cosiddetta "produttività collettiva"), consiste nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/1999. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori.

7. Il sistema di incentivazione del personale previsto solo per un numero limitato di dipendenti, i cosiddetti "progetti di innovazione" è collegata alla realizzazione di progetti che realizzino nuovi servizi o attività particolarmente qualificanti, o un servizio che richiede un diverso o più impegnativo grado di complessità, o che migliorino le modalità di realizzazione di servizi preesistenti, e, solo nei casi eccezionali, per il recupero di situazioni deficitarie.

8. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 5.

9. Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG).

Il sistema di incentivazione del personale consiste nella erogazione di compensi diretti a



incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi; attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/1999;

Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e d'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori.

L'attribuzione del budget iniziale di produttività alle singole strutture prevede la utilizzazione del peso potenziale e la pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati.

All'inizio del periodo di valutazione, sulla base degli atti di indirizzo e di programmazione dettati

dall'Amministrazione, sentiti i Responsabili dei Settori organizzativi, vengono definiti in relazione al PEG, o da analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile

Le risorse per la produttività collettiva vengono ripartite tra tutte le strutture di massima dimensione dell'ente in relazione al numero dei dipendenti a tempo indeterminato assegnati, tenendo conto dell'articolazione della durata del rapporto rispetto al fondo assegnato nell'art.5 del CCDI.

La suddetta ripartizione avviene secondo i valori riportati nella seguente tabella, ricavati dalle retribuzione di categoria e di posizione economica:

Posizione Economica	Peso Economico
A1	13.99
A2	14.21
A3	14.49
A4	14.79
A5	15.10
B1	14.76
B2	15.05
B3	15.60
B4	15.87
B5	16.18
B6	16.51
B7	16.91
C1	16.52
C2	16.99
C3	17.49
C4	18.14
C5	18.83
D1	18.13
D2	19.17
D3	20.97
D4	22.01
D5	23.14
D6	24,54

Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

• Personale con rapporto di lavoro part time: opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

• Periodi di assegnazione alla struttura: equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Responsabili delle strutture, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definisce la percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.

Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a cause del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.

Il valore di raggiungimento degli obiettivi, calcolato utilizzando le schede del Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente approvato con la deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 01.03.2012 è espresso nelle seguenti fasce percentuali:

• annullamento del budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato (determinata dalla media delle valutazioni ottenute dai dipendenti in base alle predette schede di valutazione) è uguale o minore al 50%;

• riduzione del budget del settore al 50% se la percentuale di raggiungimento del risultato (determinata dalla media delle valutazioni ottenute dai dipendenti in base alle predette schede di valutazione) è compresa tra il 51 e 74%;

• utilizzazione dell'intero budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato (determinata dalla media delle valutazioni ottenute dai dipendenti in base alle predette schede di valutazione) è superiore al 74%.

La valutazione è effettuata dal Responsabile di area in base alle schede del Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente approvato con la deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 01.03.2012.

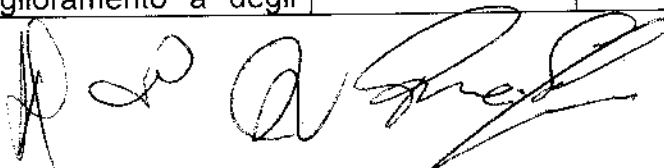
La somma dei pesi ottenuti da ciascun dipendente a seguito della valutazione viene definita "peso individuale" e rappresenta il valore con il quale ciascun dipendente concorre alla ripartizione del budget di Settore.

Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali.

10. Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione.

La pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto di innovazione è effettuata dall'Ente sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione e secondo le seguenti modalità:

PESATURA DEGLI OBIETTIVI	PESO (valore espresso in punti da 1 a 20)	PUNTEGGI O ASSEGNATI O
Normali: obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard	Punti da 1 a 6	
Mediamente impegnativi — obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento a degli	Punti da 7 a 12	



standard attuali in termini di prestazione che di servizi erogati .		
Molto impegnativi — obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 13 a 17	
Innovativi — obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	Punti da 18 a 20	

Il punteggio così assegnato viene utilizzato per la ripartizione delle risorse destinate alla incentivazione di questi progetti; a tal fine non si tiene dunque conto del numero di dipendenti partecipanti nè del loro inquadramento.

Una volta definito il budget destinato al progetto, nel caso in cui allo stesso partecipino più dipendenti, esso viene ripartito nel seguente modo:

- a) 50% in relazione al grado di impegno, valutazione effettuata dal Responsabile di area;
- b) 50% in relazione alla categoria di inquadramento, determinata come nella tabella di cui al comma precedente.

Per quanto non previsto si applicano le regole contenute nel precedente comma 9, in particolare con riferimento al sistema di valutazione.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art.9

Criteri generali

1. Le parti riconfermano i criteri definiti Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente approvato con la deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 01.03.2012.

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

Art. 10

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
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.
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.

9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno 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 specificate.

Art. 11 Indennità di Turno

1. Disciplinata dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000:

- ad oggi, in relazione alle esigenze organizzative, non è stato istituito alcun turno giornaliero di lavoro .

Art. 12 Indennità di Reperibilità

1. L'**indennità di reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- c. corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- d. 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;
- e. non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
- f. se il servizio è frazionato, comunque non 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%;
- g. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- h. non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Ad oggi l'istituto della reperibilità è previsto nel servizio di Stato civile, acquedotto, cimiteriale e seggiovia

Art. 13 Indennità di rischio

1. L'**indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 41 del CCNL del 22.1.2004, è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (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 complessivi € 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
- c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

L'individuazione degli aventi diritto è di competenza del responsabile di Area che la formalizza a seguito della valutazione dell'effettivo ricorrere dei presupposti previsti dal CCNL e dei criteri di seguito elencati

L'indennità di rischio spetta per le prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza.

Ai fini dell'individuazione delle prestazioni di cui al comma precedente, si applicano i seguenti criteri:

- a) Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con

automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus e altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;

b) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;

c) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (officine, cantieri, cucine di grandi dimensioni e simili);

d) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);

e) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività di cura, pulizia, igiene, alimentazione e somministrazione di medicinali agli anziani.

f) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dall'esecuzione di interventi sulle apparecchiature informatiche

Art. 14

Indennità di disagio

1. 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. 10 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione e formalizzazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile di Area.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico, nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

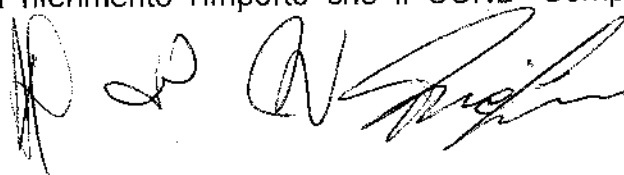
3. A seguito dell'individuazione dei Responsabili di Area l'erogazione dell'indennità avviene annualmente.

4. A titolo meramente esemplificativo si indicano le seguenti tipologie di disagio:

a) Personale che, pur non appartenendo alla polizia municipale, è adibito a compiti di controllo o vigilanza che comportano lo svolgimento di sopralluoghi all'esterno, i quali, per le modalità con cui vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di disagio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento delle funzioni ordinarie;

b) Personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti impreveduti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità).

4. Le parti danno atto che ai fini della quantificazione dell'importo da erogare a titolo di indennità di disagio si prende a riferimento l'importo che il CCNL- Comparto Regioni



Autonomie Locali prevede per l'indennità di rischio. L' indennità di disagio è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Art. 15

Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto nell'art.17, comma 2 lettera i), del CCNL 01.04.1999, come integrato dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004, per le specifiche responsabilità del personale di categoria B, C e D formalmente investito è riconosciuta l'indennità annua lorda come previsto dal vigente CCNL. Tale indennità, della misura annua di € 300,00, può essere riconosciuta per compensare le specifiche responsabilità del personale di categoria B, C e D a cui, con atto formale dell'Ente, siano stati attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti e responsabilità:

- a) Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed elettorale
- b) Responsabile dei Tributi
- c) Archivistici Informatici e addetti uffici relazioni con il pubblico e formatori professionali
- e) Funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori
- h) Addetto ai servizi di protezione civile

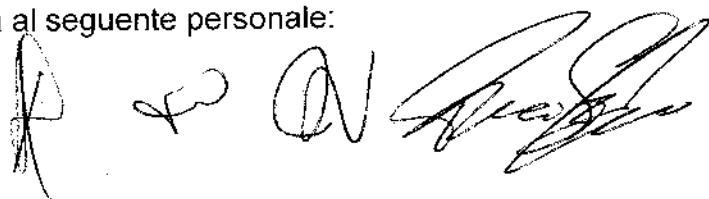
2. Le parti, al fine di evitare attribuzioni di responsabilità che non tengono conto dei consueti criteri di ragionevolezza, correttezza e buona fede, concordano nel ritenere che le specifiche responsabilità di lavoro che si intendono incentivare devono riguardare attività, obiettivi e compiti non genericamente riferiti a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni e sulla base dei seguenti criteri applicativi:

- la responsabilità deve essere attribuita con provvedimento scritto del Sindaco e/o della Giunta Comunale e/o del Responsabile di Area;
- nel caso di attribuzioni di Responsabilità di durata inferiore all'anno il compenso annuale spettante è proporzionato alla durata annuale della Responsabilità con proporzionamento ed arrotondamento mensile (es. 4 mesi e 15gg. = 4 mesi; 4 mesi e 16 gg. = 5 mesi).;
- i compensi di cui sopra non sono tra loro cumulabili. Nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore. Gli importi predetti sono riferiti a personale a tempo pieno, di conseguenza sono da rapportare alle percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.
- non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
- le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 1/4/1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;
- le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione, a consuntivo, non oltre la mensilità del mese di marzo dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 16

Indennità per particolari e specifiche responsabilità

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità. Per ogni dipendente l'indennità non può superare € 2.500,00 annui. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, ed è riconosciuta al seguente personale:



- che svolge funzioni di responsabilità nell'ambito dell'Ufficio di competenza, con istruttoria dei procedimenti dell'Ufficio, nonché coordinamento di operai od operatori ed attività
2. Nell'attribuzione dei compensi sopra indicati si deve tenere conto dei seguenti criteri applicativi:
- la responsabilità deve essere attribuita con provvedimento scritto del Sindaco, o della Giunta Comunale o del Responsabile di Area;
 - il dipendente nominato Responsabile di Ufficio al quale, con provvedimento scritto, è stata attribuita la/e tipologia/e di responsabilità sopra individuate ha diritto alla percezione del compenso di cui trattasi;
 - nel caso di attribuzioni di responsabilità di durata inferiore all'anno il compenso annuale spettante è proporzionato alla durata annuale della Responsabilità con proporzionamento ed arrotondamento mensile (es. 4 mesi e 15gg. = 4 mesi; 4 mesi e 16 gg. = 5 mesi);
 - l' indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità per particolari figure professionali di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) C.C.N.L. 1/4/1999;
 - gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro;
 - i criteri per la determinazione della presente indennità sono quelli di cui all'allegato prospetto.

TITOLO III – DISPOSIZIONI VARIE

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 17

Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 18

Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

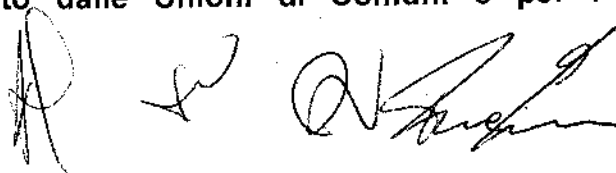
Art. 19

Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 20

Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in



Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.

TITOLO IV – RELAZIONI SINDACALI

Art. 21

Sistema delle relazioni sindacali

1. Le parti si impegnano reciprocamente, nel rispetto dell'esercizio dei rispettivi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità e i tempi previsti dai contratti nazionali e dal presente contratto, secondo il principio di buona fede e correttezza.
2. La parte pubblica convoca la delegazione trattante entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta di parte sindacale. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Sarà cura della parte pubblica inviare a tutti i componenti la delegazione trattante i documenti utili per la discussione.
3. il verbale delle riunioni è redatto dall'amministrazione. Le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

Art. 20

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. 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 conseguentemente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 21

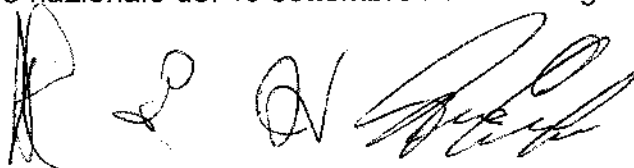
Diritti e libertà sindacali

1. I componenti RSU hanno diritto a svolgere l'attività sindacale utilizzando la strumentazione in dotazione al servizio di appartenenza.
2. Al fine di garantire l'informazione a tutti i lavoratori ai rappresentati sindacali è consentita la trasmissione tramite posta elettronica e l'affissione in appositi spazi messi a disposizione dall'amministrazione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
3. La RSU e le organizzazioni sindacali territoriali per le loro riunioni hanno diritto di usufruire di idonei locali messi a disposizione dall'amministrazione nell'ambito della struttura.

Art. 22

Assemblee

1. Le assemblee della generalità dei dipendenti o gruppi di essi sono convocate, nei tempi e nei modi indicati nei contratti nazionali, da:
 - la RSU;
 - la RSU congiuntamente alle organizzazioni sindacali territoriali;
 - le organizzazioni sindacali territoriali singolarmente o unitariamente.
2. Durante lo svolgimento delle assemblee la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002 sono garantite nelle modalità



Art.23

Modalità di effettuazione degli scioperi

Ai sensi dell'art.6 del CCNQ del 19.09.2002, le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero sono tenute a darne comunicazione all'Ente con un preavviso non inferiore a 10 (dieci) giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. Della eventuale revoca deve essere data immediata comunicazione. Tutto ciò, tenuto anche conto che, secondo la disposizione normativa citata, «nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, gli enti sono tenuti a trasmettere agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive, pubbliche e private, di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero, una comunicazione completa e tempestiva circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dagli enti anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero».

In caso di sciopero nazionale le comunicazioni di cui sopra sono assolte con la comunicazione data a livello nazionale.

In caso di sciopero regionale le comunicazioni medesime sono assolte con la comunicazione data a livello regionale.

In caso di sciopero attinente al solo ambito aziendale le comunicazioni di cui trattasi sono assolte con la comunicazione data all'Amministrazione e alla Prefettura competente.

Art. 24

Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali

Ai sensi dell'ari. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19/09/2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi essenziali:

Stato civile, elettorale;

Servizio attinente alla rete stradale (manutenzione e sgombero neve);

Cimiteriale;

Polizia Municipale;

Seggiovia;

Scuolabus.

2. Prima della proclamazione di ogni azione di sciopero devono essere preventivamente espletate le procedure di conciliazioni da attivare, su richiesta sindacale, a cura del Sindaco in caso di conflitto a rilievo locale.

3. Eventuali inadempienze relative alle procedure indicate determinano l'applicazione da parte della Commissione di Garanzia, di misure sanzionatorie a carico dei lavoratori e delle OO.SS.

4. Al fine di garantire il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione dello sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali stabilite con CCNL del 19/09/2002.

5. I servizi ritenuti essenziali fra quelli elencati nelle forme di garanzia del CCNL e il contingente di persone individuato sono:

Stato civile, elettorale

Registrazioni di nascita e morte: 1 addetto

- Attività prescritte in relazione a scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: 1 addetto.

Servizio attinente alla rete stradale (manutenzione e sgombero neve)

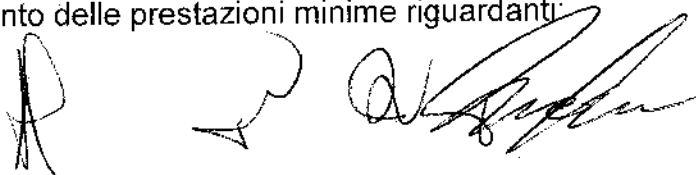
2 addetti.

Cimiteriali

limitatamente al ricevimento delle salme 1 addetto

Polizia Municipale

limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:



a) attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori.

b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale ed attività di pronto intervento: 1 agente.

Seggiovia

Capo servizio o delegato.

Scuolabus

1 addetto.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra sono garantite le prestazioni indicate in maniera precisa e dettagliata all'art.2 del CCNQ del 19.9.2002.

I Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.

Per quanto possibile, compatibilmente con le esigenze dei servizi, sono esonerati dalla prestazione di qualsiasi forma lavorativa, in occasione degli scioperi, in particolare i Dirigenti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCID e i componenti della R.S.U. aziendale.

Di volta in volta saranno previste le norme di garanzia per quei servizi Pubblici considerati essenziali attualmente appaltati e/o in gestione a terzi che tornino nella gestione diretta dell'Ente.

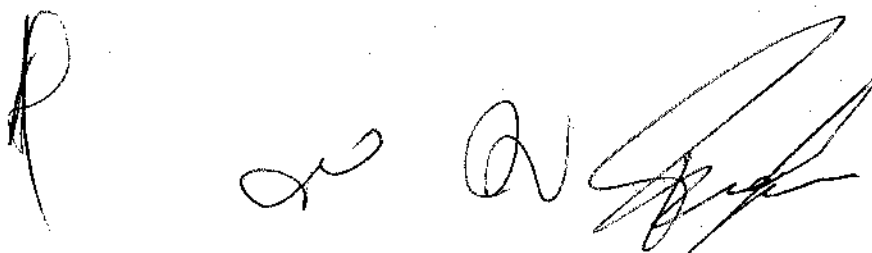
TITOLO V – RINVIO

Art. 25

Norma finale

1. Per quanto non previsto in questo contratto collettivo di Ente si fa riferimento al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Comparto Regioni - Autonomie Locali, ai rinvii nello stesso contenuti, al precedente Contratto Collettivo Integrativo, per quanto non modificato, e alle normative vigenti.

2. Eventuali modifiche che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del presente contratto, dovranno essere riportate al tavolo di contrattazione e seguire le procedure previste.



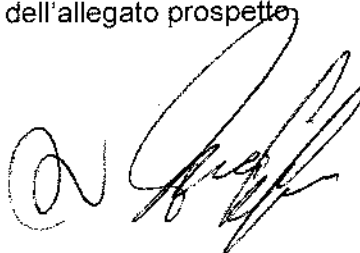
DISCIPLINA DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. L'art. 17 – 2^a comma – lettera f) del CCNL del 1.4.1999 modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006 prevede la corresponsione di una indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, nonché per compensare specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato di posizioni organizzative.

Per il riconoscimento dell'indennità di cui trattasi si evidenzia che deve trattarsi di effettiva specifica responsabilità; lo svolgere di attività di responsabile del procedimento è strettamente collegato, per i dipendenti di categoria C e D, al contenuto della declaratoria professionale, costituendo pertanto il normale oggetto delle loro attività.

Si concorda pertanto, a decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo decentrato, di erogare le suddette indennità nelle misure e secondo i criteri sottoelencati:

- Al personale della categoria D (con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative):
 - a) In relazione all'attribuzione di responsabilità/coordinamento di servizi risultante da specifico atto formale con validità annuale;
 - b) In relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
 - Al personale di categoria B e C:
 - a) In relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
 - b) In relazione all'assegnazione di specifici compiti o organizzazione di eventi, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
 - c) In relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali risultante da apposito atto formale con validità annuale.
2. L'elenco dei soggetti beneficiari dei compensi di cui al comma 1 è definito dalla delegazione trattante di parte pubblica ogni anno (entro il 15 dicembre per l'anno successivo) secondo le indicazioni fornite dai singoli responsabili di area, per il personale di rispettiva assegnazione. Detto elenco è comunicato alla rappresentanza sindacale unitaria e territoriale in sede di contrattazione collettiva integrativa per la ripartizione del fondo risorse decentrate. Ciascun responsabile di area, al termine dell'iter succitato, provvede alla formalizzazione dell'atto di nomina.
 3. La liquidazione della indennità, come di seguito specificata, viene effettuata mensilmente, per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità.
 4. I compensi per l'indennità di cui sopra vengono stabiliti nella misura massima contrattuale di € 2.500. L'indennità viene parametrata alla luce dell'allegato prospetto



PROSPETTO PER PESATURA INDENNITA' PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti tre categorie, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

40 PUNTI	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA
30 PUNTI	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
30 PUNTI	LIVELLI DI AUTONOMIA

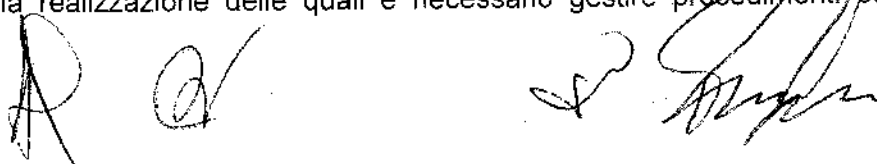
Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie succitate, si assegneranno i punti massimi sotto riportati:

Punti APPARTENENZA ALLA CATEGORIA – 40 PUNTI

40	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D che vengono investiti dagli incarichi.
30	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria C che vengono investiti dagli incarichi
20	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria B che vengono investiti dagli incarichi.

Punti COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' – 30 PUNTI

Sino a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
Sino a 25	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).
Sino a 15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi,



anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all' Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza trattandosi di incarichi volti a svolgere interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	LIVELLO DI AUTONOMIA – 30 PUNTI
Sino a 30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Sino a 20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata
Sino a 10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

La pesatura viene effettuata dal singolo responsabile sulla base dei criteri sopra indicati.

Esempio pesatura e corrispondente fascia economica:

Il dipendente Tizio è inquadrato nella categoria C (punti 30),

La complessità del suo ruolo è in relazione alla responsabilità assegnata è stata valutata pari a 20,

Il suo livello di autonomia è stata valutata (con le procedure sopra evidenziate) pari a 25.

Totale punteggio: 75

