



CITTA' DI CORLEONE

PROVINCIA DI PALERMO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMUNE DI CORLEONE ANNUALITÀ ECONOMICA 2016

Il giorno 29 del mese di dicembre dell'anno 2017, presso la sede del Comune a seguito degli incontri per la
utilizzazione del Fondo dell'anno 2016 per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e per
la modificazione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del comune di Corleone, le
parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

dott. Lucio Guarino (*Segretario generale*)

dott. Vincenzo Mannina (Responsabile Settore Affari Generali e Servizi alla Comunità e alla Persona)

La delegazione sindacale

CISL Antonella Randazzo

R.S.U., nella persona di:

RANDAZZO ANTONELLA

MANASSERI CIRO

LEVITA BERNARDO

GENNUSA VINCENZO

CATANIA GIUSEPPE

GOVERNALI SALVATORE

MAJURI CIRO

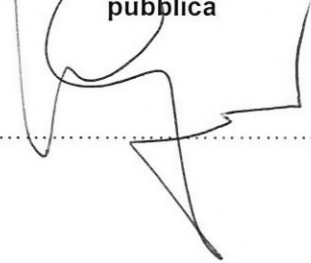
BRIGANTI ANTONINO

FISCHIETTI LUIGI

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità economica 2016.

Il Presidente della delegazione di parte
pubblica



A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'P' followed by several loops and a long horizontal stroke extending to the right. The signature is written over a horizontal dotted line.

Le organizzazioni sindacali

CISU 
RSU 

Two handwritten signatures in black ink. The first signature is for CISU and is written over a horizontal dotted line. The second signature is for RSU and is written over another horizontal dotted line. Both signatures are highly stylized and cursive.

Prot. n. 32350
del 28/12/2017

COMUNE DI CORLEONE
Città Metropolitana di Palermo

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Alla Commissione Straordinaria di liquidazione
Al Segretario generale
Al Responsabile dei Servizi Finanziari

Oggetto: Parere su costituzione fondo annuale risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2016.

Il Collegio dei Revisore dei Conti dell'Ente,

Presume che in data 18/04/2017, il Responsabile dell'Ufficio Personale, ha trasmessa a mezzo Pec, richiesta di Parere sulle proposta di deliberazione per la costituzione del Fondo annuale per le politiche di Sviluppo delle risorse umane anni 2016 del personale non dirigente del Comune di Corleone;

Considerato che nella determina settoriale n. 1463 del 23/12/2015 sono dettagliatamente illustrati:

- a) I contenuti dell'ipotesi del CCDI anno 2016;
- b) La compatibilità con i vincoli di Legge e di CCNL, la modalità di utilizzo delle risorse, i risultati attesi e le altre informazioni;
- c) La costituzione del Fondo per la Contrattazione Integrativa anno 2016 e le destinazioni dello stesso, il confronto sintetico con il Fondo degli anni precedenti, la compatibilità economico-finanziaria del Fondo.

Vista la sopracitata determina con la quale è stato determinato il Fondo, sia nella parte stabile che nella parte variabile, per le risorse decentrate per il personale non dirigente anno 2016;

Visto il parere favorevole di regolarità contabile con attestazione della copertura finanziaria del Responsabile dei Servizi Finanziari dell'Ente;

Visto l'art. 239 del D.Lgs 267/2000;


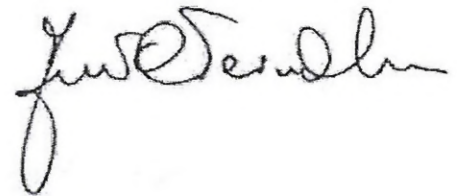
Visto l'art. 5 del CCNL del 01/04/1999 come sostituito dal CCNL del 22/01/2004;

Visto l'art. 67 del DL 112/2008 come convertito in Legge 6 agosto 2008, n. 133;

Verificate la compatibilità dei costi della contrattazione integrativa decentrata con i vincoli di bilancio;

Esprime parere favorevole alla proposta di cui in oggetto.

Il Collegio dei Revisori dei Conti



CITTÀ DI CORLEONE
CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.)

In data 13.12.2016 alle ore 12.00 presso la Residenza del Comune di Corleone, ha avuto luogo l'incontro tra:

La delegazione di parte pubblica:

Presidente: Segretario Generale

Dott. Lucio Guarino

Componenti: Responsabile settore

Affari generali ed Istituzionali

Dott. Vincenzo Mannina

La delegazione sindacale:

CGIL

CISL

RSU

PREMESSA

Visto il d.lgs. n. 165 del 2001 con particolare riferimento a:

- art. 7 c. 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";

- art. 45, c. 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 150 del 2009, che stabilisce che ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione:

a) della *performance* individuale;

b) della *performance* organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

c) dell'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute o con specifiche responsabilità.

Visti gli art.15 del CCNL del 1.4.99 e art. 31 c 2 del CCNL 22/01/2004 che prevedono le modalità di quantificazione delle risorse decentrate e l'art.17 del CCNL del 1.4.99 che prevede le modalità di utilizzo delle risorse decentrate

Visto il c.2 dell'art. 31(Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del D.Lgs 150/09 che prevede:

2. (...) gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente (se superiore a 15 unità) e dirigente (se superiore a 5 unità) che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.

Richiamato il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, così come da ultimo integrato giusta deliberazione di G.C. n.65 del giorno 8 maggio 2015 ed il sistema premiante prospettato dalla cd "Riforma Brunetta" D.Lgs.150/09, da recepire in apposito sistema di valutazione e misurazione della performance in corso di elaborazione e di imminente approvazione, che definirà le modalità di liquidazione della parte accessoria del fondo incentivante i dipendenti.

Visto l'art.19 c.6 del D.Lgs 150/09 così come modificato dall'art.6 c.1 del D.Lgs.141 del 1.8.11 che prevede:

- che le disposizioni che prevedono la suddivisione dei dipendenti all'interno di fasce di merito non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 15 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5;

Dato atto che questo ente con deliberazione di G.C n° _____ del _____ ha adottato il **Piano della Performance**, dove sono stati inseriti gli obiettivi di "miglioramento" e/o di "sviluppo" misurabili a fine anno;

Dato atto che la presente intesa, raggiunta in ordine alle modifiche apportate dal D.Lgs.150/09 cd "Decreto Brunetta" e alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di definire a livello minimale, in considerazione del numero dei dipendenti, gli istituti di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede legislativa e di contrattazione nazionale.

Tutto ciò premesso, le parti sottoscrivono il presente accordo decentrato.

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica al personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato del Comune di Corleone.

Art. 2 - Ambito, validità e durata

1. Il presente CCDI, per la parte normativa è valido fino al 31/12/2018 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del CCDI successivo, fatte salve le diverse interpretazioni o disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.

Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 4 - Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:

- a. alla garanzia dell'efficienza e della produttività dei servizi di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*;
- b. alla valorizzazione delle competenze professionali del personale incentivando in modo particolare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'amministrazione.

2. La quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Responsabile del Servizio Personale provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 4.

3. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come riportato nel prospetto di quantificazione del fondo e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

4. I criteri per l'utilizzazione e la destinazione delle risorse decentrate, come quantificate ai sensi del comma 2, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigente, previo accordo tra le parti stipulanti.

Art.5 – Destinazione delle risorse variabili alla remunerazione della performance individuale incidente sulla valutazione del singolo e della struttura organizzativa di riferimento.

1. Per la valorizzazione della performance individuale e organizzativa, sulla base di quanto previsto nell'ambito del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale:

- a. Le risorse variabili come determinate ai sensi del precedente art. 4 comma 2, dovranno essere destinate ed utilizzate per l'applicazione degli istituti contrattuali, e/o incentivare il conseguimento dei risultati di innovazione e riorganizzazione e/o ristrutturazione all'interno delle

varie strutture di appartenenza del singolo dipendente, anche se non comportanti risparmi sui costi di funzionamento, purché in ogni caso riconducibili a direttive e/o piani individuati dai Responsabili apicali con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro;

- b. altra parte delle risorse variabili come determinate ai sensi del precedente art.4 comma 2, potranno invece, previo accordo, essere destinate ed utilizzate per il finanziamento e l'incentivazione di obiettivi specifici, sempre secondo le modalità di cui al sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale ed organizzativa (progetti/piani finalizzati);
2. I piani e/o progetti di performance di cui al presente articolo affinché possano ricevere il finanziamento da parte delle risorse decentrate di natura variabile di cui al comma 1 dovranno riguardare la realizzazione di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative datoriali intese al conseguimento di un più elevato grado di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi erogati, con particolare attenzione a quelli rivolti all'utenza esterna per i servizi di line ed a quelli rivolti all'utenza interna per i servizi di staff.

Art.6 - Disciplina delle particolari condizioni della prestazione lavorativa e criteri per l'attribuzione delle risorse del fondo agli incarichi di responsabilità

1. L'individuazione dei criteri per l'assegnazione delle risorse economiche agli istituti del disagio, rischio, turno, specifiche responsabilità e maneggio valori, nonché per l'incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, anche nell'ambito del nuovo quadro ordinamentale sono oggetto di contrattazione tra le parti.
2. In merito all'istituto del **DISAGIO** di cui all'art. 17, comma 2, lett.e) del CCNL dell'1.4.1999 le parti concordano che:
- a. le attività lavorative disagiate costituiscono fattispecie che non sono già oggetto di specifici compensi incentivanti in applicazione di altre disposizioni contrattuali ed in applicazione del principio del *ne bis in idem*.
 - b. La prestazione lavorativa in condizione di disagio non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della relativa prestazione lavorativa e può essere riconosciuta solo nei confronti di quel personale che ha effettivamente svolto tali prestazioni e quindi in relazione alla effettiva prestazione in servizio.
 - c. Il disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti (prestazioni realmente ed effettivamente differenziate) dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
 - d. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata.
 - e. È cumulabile, invece, con altre indennità accessorie o compensi, *purché questi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva* e con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità".
 - f. Tenuto conto che l'importo dell'indennizzo deve essere determinato secondo criteri di adeguatezza e proporzionalità rispetto ai valori già riconosciuti per condizioni lavorative analoghe

(es. turno quale fattispecie di disagio espressamente tipizzata dal CCNL), le parti concordano che il valore da riconoscere è pari ad euro 25 mensili, in quanto condizione di lavoro meno gravosa del rischio per il quale viene riconosciuta una indennità fissata in € 30 mensili.

- g. Il quantum dell'indennità come quantificato in sede di contrattazione integrativa, deve sempre essere riproporzionato in rapporto alla durata prevista della effettiva prestazione lavorativa nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale (proprio l'esistenza della regola generale dell'art.6, comma 9, del CCNL del 14.9.2000 rende superflua una specifica clausola in materia nel contratto integrativo).
- h. L'indennità non potrà essere erogata in casi di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale e, pertanto, proporzionalmente ridotta qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc.).
- i. Le parti reciprocamente danno atto che per l'anno 2016 sono definite le prestazioni lavorative soggette a disagio:

Prestazioni lavorative con orario rigido

Prestazioni lavorative con orario spezzato/discontinuo

Prestazioni lavorative con inizio lavoro antecedente alle ore 6,00

3. Riguardo all'istituto dell'indennità di **RISCHIO**, le parti reciprocamente danno atto che:

- a. l'indennità di rischio disciplinata dall'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 e art.41 del CCNL 2002/2005 può essere erogata solo in presenza di situazioni o prestazioni lavorative, che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale. Le condizioni di rischio sono determinate da situazioni lavorative e/o ambientali idonee a mettere a rischio la salute dei lavoratori interessati, non necessariamente collegate al possesso di uno specifico profilo professionale. A titolo meramente esemplificativo, si identificano in condizioni di rischio le seguenti:
- prestazioni che comportano in modo diretto e continuo la conduzione di automezzi, autoarticolati, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per il trasporto, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni di opere stradali;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione a impianti di depurazione continua e agli impianti idrici;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco, di giardinaggio e dall'impiego di antiparassitari;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
 - prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività di cura, alimentazione, pulizia, igiene personale degli alunni che, per ragioni diverse dall'età, non sono autosufficienti;

- Personale addetto all'esecuzione di interventi sulle apparecchiature della sala macchine del centro elaborazione dati o delle strutture informatiche periferiche, e alla manutenzione e gestione della rete di cablaggio.

b. l'indennità, pari ad € 30,00 mensili, compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio, certificati dal responsabile del servizio e vistati dal responsabile di settore, in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile così come segue:

- **Indennità di rischio settimana corta.**

L'importo mensile è di 30 €, mentre l'importo giornaliero è di $30\text{€} / 22 = 1,36$

- **Indennità di rischio settimana lunga**

L'importo mensile è di 30 €, mentre l'importo giornaliero è di $30\text{€} / 26 = 1,15$

c. le parti reciprocamente danno atto per l'anno 2016 sono definite le prestazioni lavorative soggette a rischio:

Personale addetto al verde

Personale addetto ai servizi cimiteriali

Personale addetto al servizio manutenzione

Personale autista

Personale addetto al servizio informatizzazione

Personale addetto al servizio di assistenza igienico-personale ai disabili

4. In merito alla disciplina dell'indennità di **TURNO** le parti danno atto che:

- le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.
- i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
- al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti contrattualmente.
- l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
- è stato istituito il turno per il servizio di Polizia Locale per 2 mesi all'anno dal 16 luglio al 16 settembre (giusta deliberazione G C n.173/2012).
- ai fini della corresponsione della relativa indennità vengono allocate le corrispondenti risorse.

5. Le parti danno atto che l'indennità di **REPERIBILITÀ** è:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- quantificata contrattualmente;
- non può essere superiore a 6 (sei) periodi al mese per dipendente;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario;
- Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione;
- in caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto

intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta;

- h. le parti reciprocamente danno atto per l'anno 2016 la reperibilità viene attivata per i seguenti servizi:

Polizia Municipale
Personale Operaio
Personale addetto ai servizi Demografici
Personale Museo
Personale addetto al servizio di informatizzazione
Personale Autista
Personale Tecnico
Personale addetto al servizio Cimiteriale
Personale addetto al servizio di Portineria

6. In merito all'istituto del **MANEGGIO VALORI** di cui all'art. 36 del CCNL del 14/09/2000 le parti danno atto che:

- a. i beneficiari dell'indennità di maneggio valori sono solo ed esclusivamente quei dipendenti, formalmente individuati come **agenti contabili**, che, ordinariamente, senza interruzioni e, quindi, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare tale servizio;
- b. per valori devono intendersi non solo il denaro contante, ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, buoni mensa, voucher, marche da bollo, ecc.;
- c. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 1,03 per maneggio di valori fino a 500,00 euro giornalieri ad un massimo di € 1,55 per maneggio di valori superiori a 500,00 euro giornalieri.
- d. il compenso è pari a quanto riportato nel prospetto allegato di ripartizione del fondo e tiene conto dell'entità dei valori maneggiati e considera sia le operazioni su contante che quelle su altri titoli equivalenti e limitatamente ai giorni in cui il personale addetto effettua operazioni di concreto maneggio.
- e. Tale indennità è graduata secondo la seguente tabella:

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa	Indennità giornaliera
ECONOMATO	€ 1,55
SCOLASTICO	€ 1,03
CONTRATTI	€ 1,03
ANAGRAFE	€ 1,03
PERSONALE	€ 1,03
CATASTO	€ 1,03
POSTA	€ 1,03

7. In merito all'istituto delle **SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**, di cui all'art.17, comma 2, lett. f), del CCNL del giorno 1.4.1999 come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) le parti concordano che:

- a. l'attribuzione dei suddetti incarichi è di competenza dei Responsabili di Settore tenuto conto del

sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e di quanto disposto nell'ambito del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

- b. l'indennità può essere corrisposta al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, fino ad un massimo annuale di € 2.500,00.
- c. Ad ogni dipendente non può, di norma, essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. Va ritenuto ammissibile il cumulo solo ove fosse possibile dimostrare la sussistenza effettiva di causali, giustificative dell'erogazione dei due compensi, diverse tra loro e comunque nel rispetto degli importi massimi consentiti.
- d. Al personale di categoria C o D (Responsabile di servizio con almeno 6 unità lavorative a tempo indeterminato/determinato o costituito da almeno 3 uffici o derivante dall'accorpamento di più servizi) per l'anno 2016 verrà corrisposta una indennità pari a € 100,00 mensili per dodici mensilità.
- e. Al personale di categoria C o D non rientrante nelle ipotesi di cui al comma precedente, verrà corrisposta una indennità pari a € 50,00 mensili per dodici mensilità.
- f. Nel caso di assenza dal servizio per almeno 15 giorni solari consecutivi per qualsiasi motivazione con esclusione delle ferie l'indennità di cui ai precedenti commi verrà corrisposta ai sostituti ove formalmente individuati.
- g. Agli operatori (Ctg. B) e ai collaboratori tecnici (ctg. B3) formalmente individuati quali responsabili di squadra è riconosciuta una indennità di € 50,00 mensili per dodici mensilità.
- h. La responsabilità di squadra di norma è riferita ad attività esterne di coordinamento di almeno 3 unità lavorative a tempo indeterminato/determinato ma, qualora le condizioni organizzative la giustificano, può essere riferita anche ad attività lavorative interne.
- i. Al di fuori delle ipotesi sopra contemplate, al fine di premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità, ad esclusiva individuazione da parte del segretario generale, verrà riconosciuta una indennità di € 50,00 mensili per dodici mensilità. Ai fini esemplificativi si intendono nella fattispecie compiti o incarichi di una certa complessità formalmente affidati dai dirigenti o dai competenti responsabili dei servizi, che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
- j. Al personale a tempo parziale le indennità verranno corrisposte in misura proporzionale al rapporto di lavoro.
- k. Per l'anno 2016 vengono considerate, al fine della formale attribuzione delle relative indennità, le posizioni e gli incarichi di responsabilità attribuite con atti negli anni precedenti da ciascun Responsabile di Settore.
- l. Rientra nella competenza dei Responsabili di Settore l'attribuzione della medesima indennità, previa pesatura della medesima, secondo apposita scheda, già oggetto di informativa preventiva, che si basi sui seguenti quattro criteri:
- complessità degli incarichi in relazione alle responsabilità conseguenti
 - grado di valenza esterna/interna degli incarichi assegnati
 - grado di continuità nello svolgimento dell'incarico
 - livello di autonomia richiesto dall'incarico

8. In merito all'istituto delle **SPECIFICHE RESPONSABILITÀ** di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista la corresponsione di una indennità nella misura massima di € 300 annuali:

- a) Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.
- b) In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.
- c) Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità è riconosciuta negli importi riportati nel prospetto allegato di ripartizione del fondo sulla base dell'attribuzione formale della specifica responsabilità.

9. In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, una quota pari all'80% dell'importo introitato dall'Ente per la notifica degli atti delle pubbliche amministrazioni, decurtato delle eventuali spese di spedizione postale, confluisce nel fondo (parte variabile) e viene destinata ai messi comunali a titolo di produttività individuale.

10. **Attività prestata in giorno festivo.** I lavoratori che, per particolari esigenze di servizio, espletano la loro prestazione lavorativa, o nella giornata di riposo settimanale o in un giorno festivo infrasettimanale, o in un giorno feriale non lavorativo, o espletano lavoro ordinario festivo o festivo/notturno, viene erogata l'indennità ai sensi di quanto prescrive l'art.24 CCNL 14.09.2000, come modificato dall'art.14 CCNL 5.10.2001. Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

Art. 7 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

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

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto. Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti residuali di contrasto all'evasione ICI (non più dal 2012 a seguito di abolizione del tributo), alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, etc. sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario.

3. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

Art.8 - Criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance

1. Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale dipendente deve trovare una diretta

legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività nei settori e nei servizi in cui si articola la macrostruttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG/PDO. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance, misurato sulla base dei risultati conseguiti.

2: Ogni anno i Responsabili di questa amministrazione per legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio di performance dovranno predisporre progetti di miglioramento o sviluppo dei servizi al cui conseguimento ed accertamento condizionare la erogazione degli incentivi di performance.

3. Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante come risultante dalla applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, sarà orientato al riconoscimento degli apporti individuali e/o di gruppo in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di programmi di evoluzione, di recupero, di razionalizzazione e di miglioramento costituenti momenti di incremento della performance.

4. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse per le politiche del personale avverrà annualmente secondo modalità tali da assicurare: a) la rispondenza all'obiettivo da promuovere; b) il coinvolgimento di tutto il personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo dei risultati raggiunti dall'ente nella sua complessità (correlazione stretta tra performance organizzativa e performance individuale).

5. Le parti, nel rispetto delle prerogative dell'amministrazione in ambito del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, come risulterà da apposite schede di valutazione allegata al sistema di misurazione medesimo, prevedono che la gestione del salario variabile di performance avvenga in funzione di due diverse variabili, tra loro complementari ed inscindibilmente legate, in modo tale che l'una non possa essere sufficiente senza l'altra:

Performance organizzativa: tale variabile mira ad incentivare l'attività di gruppo e la flessibilità organizzativa. Essa riguarda solo gli obiettivi di natura gestionale dall'esecutivo mediante relativa previsione nel PDO/Performance, e la relativa considerazione sarà determinante per la quantificazione della percentuale di incidenza dell'apporto individuale sul comportamento organizzativo dell'intera struttura. La correlazione diretta tra performance individuale e grado di raggiungimento degli obiettivi di PDO, certificato nella Relazione sulla Performance del Nucleo di Valutazione, inciderà sulla quantificazione del compenso complessivo da riconoscere ai singoli dipendenti.

Performance individuale: tale variabile fa riferimento alla valutazione della prestazione, all'apporto individuale ed ai risultati ottenuti in ragione degli obiettivi assegnati a ciascun dipendente, dai Responsabili di Settore nell'ambito dei relativi poteri datoriali, quali obiettivi sia individuali sia di gruppo, coerentemente con le finalità di cui al comma 2 dell'art.5 del presente contratto.

Le parti concordano sulla circostanza che il peso e l'incidenza della performance organizzativa è tanto maggiore quanto maggiori sono le leve a disposizione della persona valutata per incidere sulle performance organizzative delle strutture di appartenenza/riferimento. E' quindi massimo per i Responsabili di Settore e decresce progressivamente per le altre posizioni, per le quali assume maggiore rilievo la valutazione delle performance individuali, anche in riferimento alla categoria di appartenenza. Tale circostanza costituirà il principio ispiratore del sistema di misurazione e valutazione della performance.

6. In sede di contrattazione decentrata le parti individuano le risorse per la remunerazione della

performance organizzativa e della performance individuale.

7. I trattamenti accessori collegati all'apporto individuale al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti (produttività, performance), sono applicati ai dipendenti a tempo parziale.

8. I trattamenti accessori collegati all'apporto delle unità organizzative sono ripartiti tra il personale in relazione alle valutazioni espresse sulla base del sistema di valutazione e in proporzione **all'orario svolto**.

9. In merito all'articolazione delle fasce di merito le parti prendono atto delle disposizioni dell'art.6 c.1 del D.Lgs.141 del 1 agosto 2011 che modifica l'art.9 c.8 del D.Lgs 150/2009 che rinvia l'applicazione delle fasce di merito di dipendenti alla tornata contrattuale successiva al quadriennio 2006-2009 che dovrebbe definire il concetto di "quota prevalente" da destinare alla performance individuale e individuare le risorse accessorie dedicate alla valutazione delle performance per fasce di merito e fornire una definitiva interpretazione in merito all'applicazione di detto istituto. Pertanto, sino a nuove disposizioni, non si applicheranno le graduatorie collegate alle fasce di merito.

Art.9 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione agli orari di servizio definiti.

2. L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, per i lavoratori a tempo pieno, ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico secondo un'articolazione dell'orario di servizio in modo tale da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti, la cui modifica è oggetto di concertazione con le OO.SS. ex art. 6, lett. a) del CCNL del 22.01.2004.

3. I Responsabili di Settore, nel rispetto delle disposizioni del rappresentante legale dell'Amministrazione, determinano l'articolazione degli orari dei singoli dipendenti, al fine dell'erogazione dei servizi in relazione alle esigenze degli utenti.

4. Tali determinazioni devono tenere conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni

5. Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, vengono utilizzati diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro secondo le modalità previste dalla vigente normativa legislativa e contrattuale.

6. Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici e vincolati, e comunque nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico, è concessa una flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti.

7. La pianificazione delle turnazioni deve avvenire nel rispetto delle norme contrattuali e di legge. La programmazione dei turni dovrà tenere conto delle risorse appositamente stabilite per tale istituto a livello di contrattazione decentrata integrativa.

8. In particolare, nei servizi aperti al pubblico dovrà essere garantita, ove possibile e coerente con le scelte organizzative dell'Ente, l'apertura al pubblico anche per due giorni in orario pomeridiano con la presenza dei dipendenti, per tutto l'anno solare, senza interruzioni o sospensioni

9. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente saranno istituiti i servizi di pronta reperibilità. Al personale individuato all'interno di ciascun servizio sarà corrisposta l'indennità contrattualmente prevista.

10. Eventuali debiti o crediti orari vanno mensilmente recuperati nell'ambito delle fasce di flessibilità stabilite dall'Ente o in giornate appositamente prestabilite dall'Amministrazione.

Art.10 - Banca delle ore

1. Ai sensi dell'art. 38 – bis del CCNL del 14.09.2000 è istituita la banca delle ore, per consentire ai lavoratori dell'Ente di fruire, come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate.
2. Per le finalità di cui al comma 1, i dipendenti che intendono aderire, annualmente, entro il 31 gennaio, rilasciano apposita dichiarazione all'ufficio personale del Comune.
3. L'ufficio personale è tenuto a contabilizzare individualmente per ciascun lavoratore, che ne faccia richiesta scritta, nell'ambito complessivo delle ore autorizzate preventivamente per iscritto ai singoli dipendenti da parte dei rispettivi Responsabili di Settore, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della banca delle ore, nel limite annuo individuale di 20 ore da utilizzarsi dal dipendente interessato entro l'anno successivo a quello di maturazione.
4. Le ore accantonate sono richieste da ciascun dipendente come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari e possono essere fruite anche come permessi orari.

Art.12 – Varie

Per gli istituti non concordati con il presente contratto vale il CCNL vigente.

A vertical column of four handwritten signatures in black ink, located on the left side of the page. The signatures are stylized and cursive.