



**Città di Vibo Valentia**  
Provincia di Vibo Valentia

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER IL QUADRIENNIO  
2017/2020 - NELLE MORE DEL CONTRATTO DL NUOVO CONTRATTO  
COLLETTIVO NAZIONALE E UTILIZZO RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO  
ECONOMICO ACCESSORIO PER L'ANNO 2017**

Sottoscritto in data 02.07.2014

**Delegazione di parte pubblica**, nelle persone di:

- FRATINO MICHELE - Presidente
- ..... - Componente permanente
- .....

**Delegazione di parte sindacale**

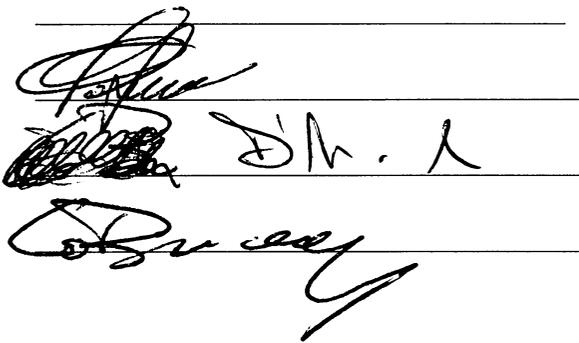
**RSU**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

OO.SS.

- CGIL FP –
- DICCAP –
- UIL FPL –
- CISL FP –
- ~~CISAC~~ FP

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



The handwritten signatures and initials are as follows:  
- A cursive signature for CGIL FP.  
- The initials 'D.M.' for DICCAP.  
- A cursive signature for UIL FPL.  
- A cursive signature for CISL FP.  
- A cursive signature for ~~CISAC~~ FP.

**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI****CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

---

- Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria  
 Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto  
 Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

**TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE****CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'**

---

- Art. 4 – Quantificazione delle risorse  
 Art. 5 – Strumenti di premialità

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

---

- Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

**CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

---

- Art. 7 – Criteri generali

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

---

- Art. 8 – Principi generali  
 Art. 9 – Indennità di rischio  
 Art. 10 – Indennità di disagio  
 Art. 11 – Indennità maneggio e trasferimento valori  
 Art. 12 – Indennità di turno  
 Art. 13 – Indennità orario notturno e festivo  
 Art. 14 – Indennità di reperibilità  
 Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità  
 Art. 16 – Indennità per particolari responsabilità

**CAPO V – COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

---

- Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

**CAPO VI – PIANI TRIENNALI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA – ART. 16 CO. 4 E 5 D.L. 98/2011**

---

- Art. 18 – Disciplina

**CAPO VII – ALTRE DISPOSIZIONI**

---

- Art. 19 – Personale comandato e distaccato  
 Art. 20 – Servizi in Convenzione  
 Art. 21 – Clausole di raffreddamento dei conflitti  
 Art. 22 – Comitato Unico di Garanzia  
 Art. 23 – Banca delle ore

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER IL QUADRIENNIO  
2017/2020 - NELLE MORE DEL CONTRATTO DL NUOVO CONTRATTO  
COLLETTIVO NAZIONALE E UTILIZZO RISORSE DESTINATE AL TRATTAMENTO  
ECONOMICO ACCESSORIO PER L'ANNO 2017**

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1 – 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;
2. Esso ha validità quadriennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2017, fatto salva l'approvazione del CCnl e suo recepimento;
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

**Art. 2 – 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. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le parti 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 parti 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. 4 – 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 quadriennio di riferimento (2017/2020) 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 – nei periodi ove detta norma era vigente e per quanto applicabile, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione<sup>1</sup>.
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 nel P.E.G. - Piano della Performance- ora Piano dettagliato degli obiettivi allegati (P.d.O.) al P.E.G.. 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.
5. La disciplina applicativa è subordinata alle sottoindicate condizioni essenziali e legittimanti:
  - 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 del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;

<sup>1</sup> Legge 122/2010 art. 9 c.2-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 (ora 2014) l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

5

- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
- f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie non possono essere utilizzate per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

### **Art. 5 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel quadriennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), vengono concordati i seguenti strumenti di premialità:
- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale si concorda l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance nonché l'applicazione delle modalità di erogazione della premialità in vigore nell'Ente;
  - b) I premi individuali saranno graduati in proporzione alle risultanze della valutazione individuale. Non saranno corrisposti premi al personale che non avrà ottenuto una valutazione di 60/100. Le risorse del fondo destinate alla produttività ove stanziare compatibilmente con le capacità finanziarie dell'Ente sono quelle di cui all'art. 15 commi 2 e 5 del CCNL 01/04/1999;
  - c) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance prevista nel regolamento disciplinante la premialità;
  - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
  - e) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo VI); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D. Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dal presente CID.

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

#### **Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri generali:
- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

- e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 5 lettera d):
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 e di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
  - 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 ove - 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 in 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 e comportamento 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, ad eccezione delle Progressioni Economiche Orizzontali.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti prendono atto che le risorse sono gestite dal Dirigente competente in materia di risorse umane unitamente agli altri Dirigenti di Area, per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 5, secondo gli accordi annuali sottoscritti.

### CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### Art. 7 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009. Ai fini della valutazione si richiamano le schede di cui al precedente accordo decentrato sottoscritto il 30/12/2015 con le seguenti modificazioni: (vedi verbale del 08 giugno 2017). Il bando prevederà l'assegnazione a favore del 45% dei dipendenti per ciascuna categoria giuridica d'accesso, precisando che le categorie D1 e D3, nonché B1 e B3 sono da computarsi separatamente e l'arrotondamento avverrà per eccesso. Saranno valutabili tutti i titoli formativi espletati presso l'ente, anche senza valutazione finale, con l'attribuzione di un punto per ciascuno di essi; a parità di punteggio prevarrà il candidato con maggiore servizio nella categoria di appartenenza; successivamente, in caso di ulteriore parità, prevale il candidato con maggior servizio in assoluto; in ulteriore caso di parità, prevale il candidato più giovane.
2. I Dirigenti in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, così come integrati nelle schede di valutazione del precedente C.I.D. che vengono confermate con il

presente accordo nella misura della loro compatibilità con quanto prescritto dal dlgs 150/2015.

3. Le progressioni economiche si individuano tra il personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli, ed in possesso dei requisiti previsti dall'art. 9 del C.C.N.L. 11.04.2008, cioè permanenza di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento.
4. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente.
5. Il valore economico della progressione è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno relativo alla valutazione.
6. Le parti convengono che si procederà all'applicazione dell'istituto se e nella misura in cui lo stesso sarà permesso dalla normativa in vigore.

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

##### **Art. 8 – 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'identificazione degli aventi diritto, è stabilita nel presente Capo;
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.
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.

##### **Art. 9 – Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale per come individuati alla Tabella B del D.P.R. 347/1983 e succ. mod.ni, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00).
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc...) complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - particolari condizioni ambientali di lavoro (attività riferite a: servizi cimiteriali, aree pubbliche esposte al traffico intenso, ad esempio);

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute;
3. A tal fine sono indicati i seguenti profili professionali:
    - Collaboratore Tecnico;
    - Esecutore Tecnico Specializzato;
    - Operatore;
    - Ausiliario.
  4. La mera conduzione di veicoli qualora rientrante nelle specifiche del proprio profilo professionale, non potrà essere considerata ai fini dell'applicazione del presente istituto contrattuale.
  5. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione.

#### **Art. 10 – Indennità di disagio**

1. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, 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, 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;
  - attività prestata con particolare forma di articolazione dell'orario di lavoro non rientrante nell'istituto della turnazione;
  - prestazione lavorativa resa dal personale soggetta a continui e ricorrenti mutazioni di mansioni in più servizi diversi da quelli di assegnazione;
2. L'erogazione dell'indennità – pari ad € 30,00 mensili - avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione.

#### **Art. 11 – Indennità maneggio e trasferimento valori**

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

<b>Valori annui trattati</b>	<b>Indennità giornaliera</b>
Da € 5.000,00 a € 29.999,99	€ 0,52
Da € 30.000,00 a € 99.999,99	€ 1,00
Oltre € 100.000,00	€ 1,55

4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro mese successivo a quello di maturazione.
5. Per i dipendenti addetti al trasferimento di denaro, l'Ente provvederà ad attivare la copertura assicurativa.

#### **Art. 12 – Indennità di turno**

1. La turnazione consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario secondo quanto previsto dall'art. 13 del D.P.R. n. 268 del 1987 che viene di seguito specificata.
2. 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.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
5. 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 dal C.C.N.L..
6. L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
7. Si dà atto che la turnazione è svolta, di norma, per gli appartenenti al Comando della Polizia Municipale e per i servizi ausiliari di portineria della sede Centrale del Comune.
8. Può essere organizzato – per altra categoria di personale – il servizio di turnazione ove ne ricorrano presupposti e la prestazione oraria sia conforme ai precedenti commi.

#### **Art. 13 – Indennità orario notturno e festivo**

1. Il lavoro svolto durante l'orario notturno, festivo ovvero quando ricorrano entrambe le fattispecie, sarà oggetto, anche in caso di turnazione lavorativa, alle maggiorazioni di cui agli articoli 22 e 24 del CCNL 31.3.1999 e succ. mod.ni che espressamente si richiama.

#### **Art. 14 – Indennità di reperibilità**

1. Il servizio di pronta reperibilità viene garantito attraverso la preventiva assegnazione di turni dei reperibili a rotazione tra i dipendenti conformemente alle mansioni da essi svolte e compatibili con il presente istituto.
2. In caso di sopravvenuto impedimento il dipendente in reperibilità dovrà prontamente informare il Servizio/Area di appartenenza, in modo da procedere alla riorganizzazione dei turni.
3. Al verificarsi di eventi eccezionali e imprevedibili, a cui far fronte tempestivamente, i Responsabili di Settore, sono tenuti a garantire la presa di servizio.

#### **Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità per specifiche responsabilità connesse all'espletamento di funzioni, previste dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22/01/2004 – che introduce la lett. i) all'art. 17, co. 2 del CCNL 01.04.1999, viene corrisposta al personale avente qualifica, formalmente attribuita, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe - Ufficiale Elettorale - Servizi di Protezione Civile, Uffici per le relazioni con il pubblico ed agli Archivistici Informatici.
2. Tale indennità sarà erogata nella misura annua di € 300,00.
3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente, entro il mese successivo a quello di maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
4. La suddetta indennità non è cumulabile con l'indennità per particolari responsabilità.

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

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2 - lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, le sotto

indicate posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità con indicazione dei valori per ciascuna categoria:

Categoria	CRITERI	VALORI fino a:
B	1. responsabile di procedura; 2. coordinamento di piccoli gruppi di lavoro	€ 1.000,00
C	1. conduzione o coordinamento gruppi di lavoro; 2. assegnazione di una delle seguenti responsabilità: a. ufficio specifico; b. procedure anche complesse; c. realizzazione programmi; d. attività anche complesse; e. sistemi di relazione complessi	€ 1.500,00
D	1. assegnazione di una delle seguenti responsabilità: a. elaborazione pareri anche con effetti esterni; b. procedimento amministrativo di particolare rilievo e complessità; c. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni ovvero intersettoriali di natura comunicativa, informativa, di confronto ancorchè senza poteri decisionali; d. responsabilità di servizio senza posizione organizzativa;	€ 2.500,00

2. L'esercizio delle funzioni comportanti l'assunzione di responsabilità, che sono graduate ciascuno in scala crescente da 1 a 10 punti (da 1 a 4: media – da 5 a 7: buona – da 8 a 10: elevata), è compensato con l'attribuzione di un'indennità accessoria, il cui importo commisurato ai seguenti fattori:
  - a. grado di complessità tecnico-giuridica dei procedimenti affidati;
  - b. complessità e responsabilità organizzativa dell'ufficio / competenze gestite;
  - c. rilevanza delle relazioni interne / esterne necessarie;
  - d. grado di autonomia e specializzazione professionale;
3. L'individuazione delle posizioni lavorative collegate all'effettiva presenza dei fattori suddetti, è demandata a ciascun Dirigente.
4. Nella suddivisione del fondo, è fissato un tetto di spesa massimo, suddiviso proporzionalmente per ciascun settore, in base al numero di dipendenti di categoria B, C o D non posizione organizzativa. L'attribuzione dell'indennità compete ai Dirigenti di riferimento – previa conferenza degli stessi – e comunque nell'ambito delle risorse economiche annualmente destinate per tale indennità. In ragione di ciò – a parità di attribuzioni, gli importi sono soggetti a variazione annua.
5. La misura massima dell'indennità (€ 2.500,00/anno) può essere attribuita anche al personale appartenente alla cat. C o D (non posizione organizzativa), nel caso di conferimento di incarico per la sostituzione di posizione organizzativa assente dal servizio per periodi superiori a 30 giorni, limitatamente al periodo di riferimento.
6. Gli importi in tabella sono riferiti al personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno o frazione di anno non inferiore ad un mese. L'indennità, se spettante, può essere corrisposta anche al personale con contratto di lavoro part-time in proporzione alle ore prestate. Essa è altresì correlata alle assenze.
7. I dirigenti valutano a consuntivo la spettanza – intera o parziale – in ragione mensile – in considerazione del fatto che assenze rilevanti non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.
8. L'indennità per specifiche responsabilità assorbe ogni altra indennità eventualmente spettante e disciplinata dagli art. 15.

## CAPO V – COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### Art. 17– Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e regolamenti

1. Art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 “le somme derivanti dalla attuazione dell’art. 43 della legge 449/1997”, si riferiscono a:
  - proventi derivanti da normative specifiche (es. servizio notifiche) ovvero da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - contributi dell’utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti (es. celebrazione matrimoni e relativa regolamentazione), non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 “le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”, si riferiscono a:
  - incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006)
  - incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006)
  - recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997) diritti e oneri destinati a finanziare l’attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l’orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
  - compensi personale Avvocatura ( art.27 CCNL 14.09.2000, r.d. 27.11.1933 n. 1578).
3. I compensi derivanti dall’art. 34 L28/99 (messi notificatori) sono pari al 50% del rimborso effettivamente incassato spettante al comune per la notificazione degli atti di altre amministrazioni richiedenti.
4. I compensi derivanti da contributi dell’utenza per servizio/celebrazioni matrimoni civili al di fuori dell’orario di servizio – attività per le quali non viene percepito alcuna altra forma di emolumento (straordinario/festivo, ecc.) – saranno pari al tabellario orario del CCNL EE.LL.
5. I compensi di cui all’art. 92, co. 5 e 6, del D.Lgs. 163/2006, saranno corrisposti al personale avente titolo con le modalità e nei termini indicati nel Regolamento approvato con atto G.C. n. 188 del 12/06/2001 così come modificato con atto G.C. n. 58 del 24/02/2005;
6. I compensi di cui all’art. 59, co. 1 lett. p) del D.Lgs. 446/1997, “Recupero evasione ICI”, saranno corrisposti al personale nell’arco di vigenza del presente C.I.D., nella misura del 10% del recupero evasione formalmente accertata ed effettivamente riscossa<sup>2</sup>;
7. I compensi di cui all’ art.27 CCNL 14.09.2000, r.d. 27.11.1933 n. 1578 verranno corrisposti al personale avente titolo con le modalità e nei termini indicati nel Regolamento approvato .
8. I beneficiari degli incentivi di cui all’art. 15, co. 1 lett. b) e lett. k), ad eccezione dei diritti e oneri destinati a finanziare l’attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, partecipano alla distribuzione della produttività collettiva (piano performance finanziato con parte variabile del fondo, art. 15, co. 2 - CCNL 01.04.1999), con una riduzione del 15% allorquando i compensi corrisposti superano la quota individuale di produttività spettante;

<sup>2</sup> Con l’introduzione dell’IMU, che dal 2012 sostituisce l’ICI, il legislatore aveva mantenuto tale facoltà in virtù del richiamo – presente nel d.lgs. n. 23/2011 (decreto sul federalismo municipale) – al citato art. 59, oltre che all’art. 52 del d.lgs. n. 446/97: il primo relativo alla potestà regolamentare “specificata” per l’ICI (estensibile all’IMU), il secondo invece riguardante la potestà regolamentare “generale” (esercitabile per tutti i tributi locali). Tuttavia la legge n. 44/2012, di conversione del decreto legge n. 16/2012 (c.d. sulle “semplificazioni fiscali”), ha eliminato il riferimento all’art. 59 del d.lgs. 446/97 facendo così venir meno il supporto legislativo di riferimento. In assenza di una specifica disposizione di legge, il comune non è autorizzato a prevedere compensi incentivanti IMU in favore del personale dipendente. Diversamente dall’IMU non sussiste invece alcun problema in ordine all’erogazione degli incentivi ICI, dal momento che l’art. 59 non è stato abrogato ed è quindi tuttora efficace per l’ICI, la cui attività di accertamento può essere effettuata “entro il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello in cui la dichiarazione o il versamento sono stati avrebbero dovuto essere effettuati” (art. 1, comma 161, legge n. 296/2006).

9. I risparmi derivanti da decurtazioni saranno, nello stesso anno, riattribuiti, all'uopo modificando i budgets iniziali, a beneficio della totalità dei dipendenti;
10. Le riduzioni verranno operate, in analoga misura sulle indennità di risultato spettanti ai responsabili di Settore Incaricati delle Posizioni Organizzative.
11. Tutti gli emolumenti del presente articolo devono essere onnicomprensivi anche degli oneri riflessi a carico dell'Ente.

## CAPO VI

### PIANI TRIENNALI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA ART.16 CO. 4 E 5 D.L.98/2011

#### Art. 18 - Disciplina

1. Le economie derivanti dai piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alla partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche, sono utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato all'erogazione dei premi di performance conformemente a quanto stabilito dall'art. 6 "Norme transitorie del D.Lgs. 141/2011".
2. Entro il mese di novembre di ciascun anno, si procederà alla verifica delle effettive economie realizzate ed alla quantificazione delle risorse da destinare all'erogazione dei premi di performance.
3. Le maggiori risorse saranno destinate alla produttività collegata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel P.E.G. (Piano della Performance) e saranno ripartiti tra i settori con le stesse modalità della produttività.
4. In base alla normativa prevista dall' articolo 31, comma 2, del D.Lgs 150/2009, così come stabilito dal vigente sistema di valutazione individuale dell'Ente:
  - Una quota pari al 45% delle risorse verrà erogata al 40% del personale, collocato nella I fascia, o dell'eccellenza, da 91/100 a 100/100;
  - Una quota pari al 30% delle risorse verrà erogata al 30% del personale, collocato nella II fascia, o della distinzione, da 81/100 a 90/100;
  - La restante quota pari al 25% delle risorse verrà erogata al 30% del personale, collocato nella III fascia, o dell'adeguatezza, da 71/100 a 80/100;
5. Il valore dei piani ed il conseguente utilizzo per la contrattazione integrativa viene stabilito in sede di determinazione del fondo incentivante la produttività.

## CAPO VII

### ALTRE DISPOSIZIONI

#### 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 – Servizi in Convenzione**

---

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.

#### **Art. 21 – Clausole di raffreddamento dei conflitti**

---

1. Il sistema delle relazioni sindacali, orientato alla prevenzione dei conflitti, è improntato a principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei reciproci comportamenti. I protocolli d'intesa sottoscritti tra le parti non possono essere modificati unilateralmente dall'Organo o dalla Struttura abilitata all'adozione dell'atto.
2. Durante il tempo di svolgimento della contrattazione e della concertazione le parti, nelle materie oggetto delle stesse, non possono assumere iniziative autonome, né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dalla Vigente normativa legislativa e contrattuale in materia.

#### **Art. 22 – Comitato Unico di Garanzia**

---

1. In materia di pari opportunità e mobbing, sarà costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO.SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

#### **Art. 23 – Banca delle ore**

---

1. Presso il Settore I - Servizio Risorse Umane è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.
2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, da fruire comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Dirigente competente al Servizio Risorse Umane, sono mensilmente evidenziate nel cedolino rilevazione presenza.
5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate, di norma, entro il bimestre successivo al mese della prestazione resa.
6. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore del fondo per la produttività dell'anno successivo.

**Art. 24 – Sistema delle relazioni sindacali**

1. Le parti convengono che le relazioni sindacali intercorrenti saranno improntate alle relative disposizioni contrattuali e normative in vigore.
2. Tuttavia si obbligano reciprocamente ad integrare le stesse seguendo la disciplina in materia di cui al C.C.N.I. del 31.03.1999 e successive modificazioni ed integrazioni

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]* - CISL FP