

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE**

**DIPENDENTE DEL COMUNE DI ACQUI TERME PER L'ANNO 2013**

Valutato il favore espresso nel parere così socializzato dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. ovvero trascorsi 15 giorni senza osservazioni dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I., in relazione alla certificazione interessante l'attendibilità dei costi così quantificati per lo stesso e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, nonché a seguito della deliberazione n. 194 del 28/11/2013 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato integrativo interessante il personale dipendente.

Il giorno 5 Dicembre 2013 alle ore 10:00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La delegazione trattante di parte pubblica composta da:

**Comaschi Dott. Gianfranco**

**Ivaldi Dott. Armando**

**Caria Rag. Pasquale**

**Sciutto Dott. Mariapia**

e la Delegazione di parte sindacale formata dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L.

**Paolo Repetto**

**Edilio Riccardini**

**Lucia Baricola**

**Giuliana Pietrovito**

**Paolo Re**

**Domenico Marcantonio**

**Mauro Gilardo**

**Roberto Nunzi**

*Raffaella Canz*

E dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria nelle persone dei sigg.

**FP CGIL Alvaro Venturino**

**UIL FPL Luca Righini**

**CISL FP Salvatore Bullara**

Si dà atto che al termine della riunione le Parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I., del personale dipendente del Comune di Acqui Terme

## TITOLO I

### DISPOSIZIONI AVENTI CARATTERE GENERALE

#### Art. 1

##### Premessa

La premessa costituisce parte integrante del presente contratto.

1. Gli attori in applicazione dell'art. 40, comma 1 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. da cui è dato evincersi che: ***“La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi derivanti direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali”***, richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
  - a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999, del Comparto Regioni e Autonomie Locali il quale dispone che il sistema delle relazioni sindacali, in ossequio ai distinti ruoli e responsabilità degli Enti e delle Parti Sociali, persegue in maniera coerente la finalità di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere attraverso standard di eccellenza, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con il precipuo traguardo tendente a rendere ottimali le condizioni di lavoro, nonché la crescita professionale del personale;
  - b) all'art. 2 del nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL, sottoscritto in data 31.3.1999, il quale definisce quali finalità da perseguire con l'applicazione del contratto:
    - Miglioramento della funzionalità dei servizi;
    - Accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
    - Accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse nonché del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
    - La necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo nel rispetto delle esigenze volte all'efficienza degli enti;
    - Prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di una programmazione pluriennale formulata e finanziata dagli Enti;
    - All'art. 4 del CCNL 22.1.2004, che dispone tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono e stipulano che il contratto deve riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello ex art. 4 – p.1 CCNL 22.01.2004:

## **Art. 2**

### **Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Acqui Terme, e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Il presente contratto ha validità per l'anno 2013 con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al D.lgs 150/2009 a far data dal 01.01.2013 in applicazione all'art. 65 comma 3, dello stesso decreto legislativo.
5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
  - La ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - La volontà delle parti di rivederne le condizioni.

## **Art. 3**

### **Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2 del CCNL 1.4.1999 sia firmato:
  - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
  - b) dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.01.2004 e dalla normativa vigente.

2. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

#### **Art. 4**

#### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Le parti danno atto che:

Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali 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.

## **TITOLO II**

### **Art.5**

#### **Il sistema delle relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL 1.4.1999, nei casi previsti entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, con la tassativa aggiunta della previsione varie ed eventuali onde evitare di imbrigliare la discussione nelle tematiche precisate aprendo in tale caso ad argomenti sopravvenuti. In ogni seduta dovrà essere steso un verbale in forma sintetica degli argomenti oggetto di trattazione. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sottoscrizione.

3. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico ovvero dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999 lett. d) – e) – f) – m) – saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.

4. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL 22.01.2004.

#### **Art. 6**

##### **Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione, le parti non possono sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

#### **Art. 7**

##### **Materie oggetto di contrattazione e di concertazione**

1. Sono oggetto di contrattazione fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.1999, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1 del CCNL del 31.03.1999 nonché degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento, le parti, nel rispetto dell'art. 4

comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.03.1999.

3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso nelle more della stipula di detto contratto.

#### **Art. 8**

##### **Modalità di concertazione**

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto, può attivare la concertazione entro 10 giorni di calendario dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche a mezzo fax e/o posta elettronica certificata alla controparte.

2. In caso di urgenza il termine è fissato in 5 giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.

3. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni ovvero entro la data del successivo incontro.

5. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

#### **Art. 9**

##### **Informazione**

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS. territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario

concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.

3. Su richiesta delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

- a) linee di organizzazioni dei servizi;
- b) innovazione tecnologica degli stessi;
- c) processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

4. Con inerenza alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.

Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

#### **Art. 10**

#### **Consultazione**

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è previsto dal D.lgs. 165 del 30.03.2001 e ss.mm. ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D. lgs 428/90

### **TITOLO III**

#### **Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali**

#### **Art. 11**

#### **Assemblee Sindacali**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 nonché dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare durante l'orario di lavoro ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente con specifico ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.
3. Le stesse sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea, devono essere da questa comunicate in forma scritta entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale per la decurtazione del monte ore complessivo.
5. Nell'ipotesi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine del turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni dei contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Chiaramente nelle tempistiche di cui al precedente comma 3.

## Art. 12

### Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo



- associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria hanno diritto di affiggere in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
  3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
  4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'Amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e - mail.
  5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazioni sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica e successivamente protocollate.

#### TITOLO IV

##### Forme di partecipazione

#### Art. 13

#### **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.**

1. In applicazione dell'art. 57 del D. lgs 165/2001 l'Amministrazione si impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità ed il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.lgs. 165/2001, in caso di mancata costituzione secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di

violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS, la R.S.U. ed i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

4. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

## **TITOLO V**

### **Disposizioni diverse**

#### **Art. 14**

##### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché della prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dando attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche e soprattutto quello mentale e sociale così come indicato nella recente normativa in materia di sicurezza.

4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio, l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue ai fini della realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione si fa carico delle incombenze relative al coinvolgimento, consultazione, informazione e formazione del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza nel rispetto della

normativa vigente, ed altresì si impegna a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione involgente tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. La valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoro esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione all'Accordo Europeo dell' 8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età alla provenienza da altri Paesi.

## **Art. 15**

### **Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la quantificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. A tal fine, l'Ente per l'anno 2013, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente, nonché in applicazione della direttiva 30 luglio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica con inerenza alla: "Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche".

3. L'Ente nell'arco della vigenza del presente CCDI, promuove direttamente anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- Corsi di formazione professionale per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo servizio;
- Corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- Corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

4. La formazione e l'aggiornamento nelle forme indicate nel presente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo degli strumenti informatici;
- Sostenere la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- Assecondare l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- Accreditarlo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- Promuovere la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti;
- Caldeggiare la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato a quel personale che può farne uso pratico;
- Dare impulso a ciò che attiene alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, nonché la sicurezza dell'attività lavorativa a rischio in applicazione della normativa vigente ed altresì la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.lgs. 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
- Incrementare una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori possibilità di carriera;
- Accrescere gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante stesura di un piano annuale di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

7. Il personale in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti ai fini dell'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

## **Art. 16**

### **Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti**

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, nonché a modificazioni procedurali ovvero alla distribuzione ed utilizzazione del personale, e inoltre ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione fornisce adeguata informazione preventiva convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.
2. In ogni caso, con cadenza perlomeno annuale, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia ed alle previsioni di intervento.

## **Art. 17**

### **Personale dell'area di vigilanza**

1. Per quanto attiene alle prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area di vigilanza, l'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.01.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area di vigilanza.
2. L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto di cui alla disciplina delle risorse destinate a progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale ai sensi del comma 5BIS, dell'art. 208 del codice stradale.
3. Le modalità attuative delle previsioni di cui ai commi 1 e 2 vengono definite con specifico accordo tra le parti sottoscrittrici il presente contratto.

## Art. 18

### Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2013 il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4 del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad euro 36.748,00, salvo decurtazioni di legge;
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestatato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).
3. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, altresì le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 C.d.S., e ss.mm. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186 – bis e 187 dello stesso C.d.S. come da parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009 e).
4. L'Amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio, il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti si incontrano almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario.
5. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.
6. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
7. A richiesta del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai CCNL, potrà essere recuperato secondo le modalità dei CCNL medesimi anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella banca delle ore, nel caso in quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

**TITOLO VI****Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate****Art. 19****Premessa**

1. 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 costituito per la parte stabile, per la sua parte variabile, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente, come da allegato A:

**COSTITUZIONE DEL FONDO 2013****RISORSE FISSE**

Importo consolidato CCNL 22/1/2004 Art. 31 c. 2	393.142,00
CCNL 22/1/2004 Art. 32 c. 1 0,62% Monte Salari 2001	17.580,00
CCNL 22/1/2004 Art. 32 c. 2 0,62% Monte Salari 2001	14.178,00
CCNL 9/152006 Art. 4 c. 1 0,50% Monte Salari 2003	17.163,00
CCNL 9/5/2006 Art. 4 c. 2,3,6	10.298,00
CCNL 11/4/2008 Art. 8 c. 5 0.60% Monte Salari 2005	22.703,00
<b>TOTALE</b>	<b>475.064,00</b>

**RISORSE VARIABILI**

CCNL 5/10/2001 ART. 4 C. 3 ICI	8.800,00
--------------------------------	----------

<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>483.864,00</b>
------------------------	-------------------

<b>RIDUZIONE ANNO 2011 (2,53) SU € 483.864,00</b>	<b>12.242,00</b>
<b>RIDUZIONE ANNO 2012 (5,06) SU € 483.864,00</b>	<b>24.484,00</b>
<b>RIDUZIONE ANNO 2013 (0,67) SU € 447.138,00</b>	<b>3.001,00</b>

<b>SOMMA A DISPOSIZIONE</b>	<b>444.137,00</b>
-----------------------------	-------------------

2. Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali ecc. operato dall'Amministrazione.

3. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente riportato nell'allegato A al presente contratto e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

## **Art. 20**

### **Indennità di turno**

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22, nonché alla dichiarazione congiunta n. 6 del CCNL del 14.09.00 in particolare:

a) 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 all'articolazione adottata dall'ente. Qualora pur tuttavia il responsabile del servizio, in ragioni di motivazioni emergenziali e strumentali all'efficienza ed all'efficacia della struttura, disponga un'unica turnazione, considerata che la disposizione inferisce unilateralmente sul lavoratore, questi avrà comunque diritto a percepire l'indennità di turno.

b) i turni diurni, antimeridiano e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 al mese facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;

d) al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione del turno di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

turno diurno antimeridiano e pomeridiano ( tra le 6.00 e le 22.00) maggiorazione oraria 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);

turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2 lett.c);



turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);

e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

#### **Art. 21**

##### **Indennità di rischio**

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 è corrisposta:

a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'Ente;

b) è quantificata in complessive euro 30,00 mensili (art. 41 del CCNL del 21.01.2004), per le giornate di effettiva presenza.

c) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di rischio è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Per le attività soggette a rischio e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità si fa riferimento al DPR 347/83 All. B che ha identificato tutte le figure interessate.

#### **Art. 22**

##### **Indennità di reperibilità**

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina di cui all'art. 23 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001 è:

a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;

b) quantificata in euro 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (euro 20,65) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;

d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a 4 ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;

e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato;

f) è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate con lavoro straordinario, ovvero a richiesta del lavoratore, con equivalente riposo compensativo.

g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Il lavoratore, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti dalla chiamata in servizio.

3. Per quanto non previsto dal presente punto si rinvia alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

#### **Art. 23**

##### **Disciplina riferita al pagamento dell'indennità di maneggio valori**

1. L'indennità di maneggio valori, in applicazione all'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili, nonché al personale individuato adibito a pagamenti e versamenti per conto dell'ente.

2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui i valori di cassa siano continuamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato).

3. L'indennità è liquidata annualmente.

L'importo dell'indennità è quantificato da un minimo di € 0,51 ad un massimo di € 1,55.

4. L'indennità, fermo restando l'importo massimo di euro 1,55, viene determinata in base alla proporzione tra il minimo riscosso e la somma effettivamente incassata dal dipendente.

5. Per incassi da € 100.000,00 verrà riconosciuta l'indennità massimale.

#### **Art. 24**

##### **Disciplina per il pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo**

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo – notturno, in applicazione all'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.09.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della

prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
  - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%;
2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile;

#### **Art. 25**

#### **Disciplina per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.**

1. L'articolo 17, comma 2 lett. f) del CCNL del 14.09.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro, da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006, prevede che al personale appartenente alle categorie B, C, D, cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di euro 2.500,00
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: *"Le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione"* dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. Con effetto e decorrenza 01.01.2013, sono riconosciute le seguenti Posizioni:

<b>Descrizione della specifica responsabilità</b>	<b>Indennità</b>
1) Capo Servizio Ragioneria	Euro 2.500,00
2) Capo Servizio Pubblicità, Affissione, Canoni per occupazione suolo pubblico	Euro 2.500,00
3) Capo Servizio Urbanistica	Euro 2.500,00
4) Capo Servizio Casa	Euro 1.855,00
5) Capo Servizio Ufficio del Sindaco	Euro 2.000,00
6) Capo Servizio Ufficio Legale	Euro 2.500,00

3. Eventuali nuove individuazioni saranno effettuate a seguito di nuovo specifico accordo
4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva ed è erogata in quote mensili.

## Art. 26

### Disciplina relativa all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità.

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni così come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL dell' 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004, è prevista un'indennità cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima di euro 300,00 annuali.
2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione delle relative indennità:

<b>Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni</b>	<b>Indennità</b>
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	Euro 1.500,00
b) Ufficiale elettorale	Euro già titolare posizione organizzativa
c) Responsabile di tributi	Euro già titolare di posizione organizzativa
d) Addetto alle relazioni col pubblico	Euro 300,00
e) Responsabile di attività inerenti la Protezione Civile	Euro 300,00

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
4. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata annualmente.
5. 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.

## Art. 27

### Disciplina relativa agli incarichi di posizione organizzativa

1. Gli incarichi di posizione organizzativa vengono attribuiti secondo lo specifico regolamento che stabilisce un incaricato di posizione organizzativa per ciascun Settore Comunale, approvato con Delibera G.C. n. 96 del 20.05.2010.

2. Per il pagamento al personale incaricato di posizione organizzativa delle retribuzioni di posizione e di risultato, nei limiti di cui all'art. 10, commi 2 e 3 del CCNL del 31.03.1999, in relazione allo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, sono previste le seguenti risorse: euro 48.000,00.
3. Le retribuzioni di posizione e risultato nei limiti di spesa convenuti nel presente articolo sono applicati a seguito dell'esperimento di procedure di concertazione per la valutazione delle posizioni organizzative e al relativa graduazione delle funzioni di cui all'art. 16 del CCNL del 31.03.1999 e confermate dall'art.10, comma 3 del CCNL del 22.1.2004.
- 4 L'indennità di posizione è corrisposta secondo le modalità previste dai vigenti CCNL ha carattere fisso e ricorrente, e non può essere revocata durante il congedo per maternità.
5. Alle posizioni organizzative, limitatamente alla retribuzione di risultato comprese le P.O., cui è stato conferito l'incarico per lo svolgimento delle funzioni di Responsabile degli Uffici e dei Servizi, si applica il sistema di valutazione vigente compreso la disciplina relativa alla performance organizzativa ed individuale di cui al successivo articolo 29.
6. Le parti si accordano sulla necessità di effettuare una verifica delle posizioni organizzative attribuite, entro l'anno.

## **Art. 28**

### **Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria.**

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per il biennio 2013 – 2014, pur nel rispetto dell'art. 9 c. 21 del D.Lvo 31/5/2010 n. 122.
2. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
  - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - Per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
    - Per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
    - Per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale, è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
- c) con l'art. 34 comma 5 del CCNL 22.01.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
- d) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 per ogni categoria del personale ed in particolare:
- per le selezioni relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni, ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale;
  - per i passaggi della 2<sup>a</sup> posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
  - per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C, nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:
    - diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
    - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
    - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.
  - quale elemento differenziale rispetto ai passaggi delle categorie B e C, in esclusiva quindi per la categoria D, costituirà requisito preferenziale ed imprescindibile la valorizzazione delle alte professionalità ex art. 10 CCNL 22.01. 2004 di cui ai commi 1 e 2:

Comma 1: *"Gli enti valorizzano le alte professionalità del personale della categoria D...omissis";*

**Comma 2 a:** *"...per valorizzare specialisti portatori di competenza elevate ed innovative, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in aziende private...e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche...);*

4. Posto, inoltre che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi di cui al successivo art. 30, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.
5. Stimato infine che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate e uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.03.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.09.2000.
6. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza, è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso dell'anzianità acquisita, anche parzialmente in altro ente nel comparto.
  - b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali di cui al successivo articolo 30.
  - c) per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, viene calcolata la media dei punteggi attribuita nelle schede di valutazione del biennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione, nel caso di assenza prolungata ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;

Le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione d in numero di dipendenti pari ad un terzo di quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità dalla normativa vigente;

- d) nel caso in cui i dipendenti aventi i requisiti per partecipare alla selezione risultino nell'anno in numero inferiore alla percentuale convenuta, nell'anno successivo saranno destinate per la progressione orizzontale maggiori risorse in modo da compensare il minor stanziamento dell'anno precedente;
- e) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità anagrafica;
- f) le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio.

### Art. 29

#### Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo VI.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri;
  - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata part – time e delle previsioni occupazionali nell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
  - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50



I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c) Le risorse complessivamente destinate alla performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
  - d) tale importo unitario è infine moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) e applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.
4. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali, sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.

In applicazione dell'art. 5 del D. lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al biennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dalla Conferenza dei Dirigenti, presieduta dal Segretario Generale, in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell' 1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.
6. Alla performance organizzativa è destinato il 50% delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:
- a) il 10% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa complessiva dell'ente, valutata secondo le

- modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
- b) il 40% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa del settore di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
- c) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente ( in primo luogo PEG e PDO) è effettuata dall'apposito Nucleo o OIV;
- d) la percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b).
- e) Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività;
- f) entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il parametro di categoria indicato nel precedente prospetto.
7. Il restante 50% delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dai Dirigenti, compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (performance individuale):
- a) tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente;
- b) le schede devono essere compilate e discusse con il dipendente interessato;
- c) a seguito della valutazione, qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale, il dipendente può chiedere un ulteriore incontro di conciliazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale;
- e) L'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (performance individuale) avviene entro il mese di marzo dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

<b>A - valutazione compresa tra</b>	<b>B- Risorse performance individuale</b>
80% e 100% attribuibile	100%
60% e 80% attribuibile	80%
40% e 60% attribuibile	55%
20% e 40% attribuibile	30%
0% e 20% attribuibile	0%

f) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla performance individuale per la somma di tutte le percentuali di risorse destinate a tale scopo ai ogni dipendente del settore, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente.

Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula B,

$$(R/S)*B= r$$

Dove:

R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;

S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente del settore;

B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;

r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;

8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché gli assunti e cessati dal servizio nel corso dell'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part – time e ai mesi di servizio prestati.

9. In deroga alle disposizioni, per l'erogazione anno 2013 trovano applicazione le normative pregresse.-

### ART. 30

#### **Disciplina su specifiche disposizioni di legge finalizzate 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 disposizione 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 del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

Di talché 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 di contrasto all'evasione ICI ora IMU, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana o alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento di servizi notturni o di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186 bis, e 187 del codice della strada non sono quantificati nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL DEL 2.1.2004 sia perché le stesse derogano al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, sia perché a seguito del parere della Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009 le stesse non vengono computate nel calcolo delle spese del personale, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2 bis del D.L. 78/2010 il quale dispone che: “ a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.lgs 165/01 non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio”.
3. Nell'ambito delle risorse di cui al punto 2, viene riconosciuta la posizione organizzativa al Capo Servizio Tributi, in quanto Responsabile delle imposte e tasse comunali (ICI ora IMU, TIA ora TARES ecc.)

### **Art. 31**

#### **Disciplina per le risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000**

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al 40% del rimborso delle

spese di ogni notificazione di atti di amministrazione finanziaria, sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.

2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

### Art. 32

#### **Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività**

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane di cui all'allegato A, pari ad Euro 444.137,00 per l'anno 2013 risulta così ripartito:

CCNL 1/4/99 Art. 17 C. 2 Progressione orizzontale	196.000,00
CCNL 1/4/99 Art.17 C.2 Ind. Rischio	4.000,00
CCNL 1/4/99 Art. 17 C.2 Ind. Reperibilita'	9.520,00
CCNL 1/4/99 Art. 17 C.2 Ind. Turno	27.850,00
CCNL 1/4/99 Art. 17 C. 2 Lett. C ind. Di posizione e di risultato	55.440,00
CCNL 1/4/99 Art. 17 c. 2 Lett. I Responsab	9.740,00
CCNL 22/1/2004 Art. 33 Ind. Comparto	72.517,00
CCNL 1/4/99 Art. 17 c. 2 Lett. E	12.700,00
CCNL 14/9/2000 Art.31 c. 7 Asilo Nido	5.270,00
Indennità maneggio valori	3.000,00
CCNL 22/1/2004 Art. 36 c.2	2.100,00
Residuo a disposizione per compenso incentivante	46.000,00
<b>Totale Generale</b>	<b>444.137,00</b>

3. La somma residua destinata alla remunerazione della produttività potrà subire variazioni a seguito dell'esatta quantificazione, a consuntivo, delle risorse utilizzate per il pagamento delle indennità varie, soggette all'effettiva presenza in servizio dei dipendenti.

## TITOLO VII

### Disposizioni finali

#### Art. 32

#### Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute nei precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto previsto nel precedente articolo 4 comma 1.
3. Le parti concordano di definire entro dicembre l'utilizzo della mensa aziendale a sensi art. 45 CCNL 14/9/2000.

Acqui Terme li 5 Dicembre 2013

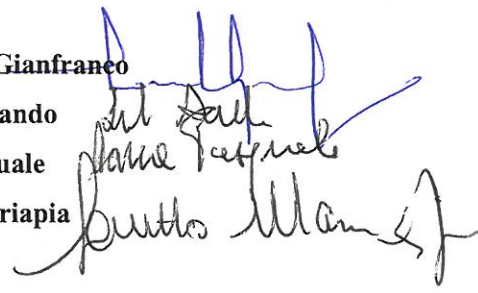
#### LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Comaschi Dott. Gianfranco

Ivaldi Dott. Armando

Caria Rag. Pasquale

Sciutto Dott. Mariapia



**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**PER LA R.S.U.**

**Paolo Repetto**

**Edilio Riccardini**

**Lucia Baricola**

**Giuliana Pietrovito**

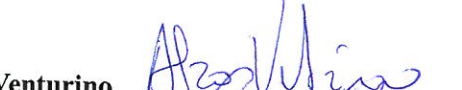
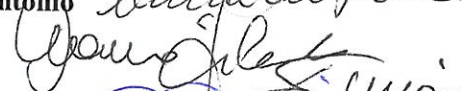
**Paolo Re**

**Domenico Marcantonio**

**Mauro Gilardo**

**Roberto Nunzi**

**Raffaella Conis**



**I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:**

**FP CGIL Alvaro Venturino**

**UIL FPL Luca Righini**

**CISL FP Salvatore Bullara**

