



COMUNE DI TORRE LE NOCELLE PROVINCIA DI AVELLINO

E-mail segreteria@comune.torrelenocelle.av.it

Tel. / Fax 0825/969035

Via Beniamino Rotondi 50 - 83030

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI TORRE LE NOCELLE

PARTE NORMATIVA 2016/2018 E PARTE ECONOMICA - ANNO 2016

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore Unico dei Conti con nota acquisita al protocollo generale dell'ente in data 15.12.2015 al n. 3818, sull'ipotesi di CCDI ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 66 del 16.12.2016, esecutiva ai sensi di legge, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente del Comune di Torre le Nocelle, il giorno **20 Dicembre 2016**, nella sede municipale del Comune di Torre le Nocelle, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal

Presidente, Dott.ssa Paola Castaldo

e dai sigg:

Responsabile Servizio amministrativo, Ass. Evelin De Cristofaro

Responsabile Servizio finanziario e Tecnico, Sindaco Antonio Cardillo

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CGIL, Sig. Marco D'Acunto

(I rappresentanti delle seguenti OOSS firmatarie del CCNL: CISL, UIL, DICCAP, sebbene invitate, risultano assenti)

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Sig.ra Emilia Penna (CGIL)

per addivenire alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte Normativa 2016/2018 e Parte Economica Anno 2016 per il personale dipendente del Comune di Torre le Nocelle.

Le Parti

PREMESSO CHE:

- con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 39 del 25.11.2016, è stato costituito il Fondo per il Trattamento economico accessorio del personale dipendente del Comune di Torre le Nocelle per l'anno 2016;
- con deliberazione n. 63 del 25.11.2016, dichiarata immediatamente eseguibile, la Giunta Comunale ha nominato la delegazione trattante di parte pubblica nelle persone dei Signori Dott.ssa Paola Castaldo, Sindaco Antonio Cardillo e Ass. Evelin De Cristofaro;
- con deliberazione n. 64 del 25.11.2016, dichiarata immediatamente eseguibile, la Giunta Comunale ha dato indirizzi alla delegazione di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2016;
- in attuazione di quanto sopra, con nota prot. n. 3727 del 06.12.2016, veniva convocata per il giorno 13.12.2016 la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale per l'avvio delle trattative per la sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI – Parte Normativa 2016-2018 e Parte Economica 2016;
- il giorno 13.12.2016 si è tenuto l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale per addivenire, in sede di contrattazione decentrata, all'accordo sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato integrativo Parte Normativa 2016/2018 e Parte Economica Anno 2016 per il personale dipendente del Comune di Torre le Nocelle;
- con nota prot. n. 3812 del 14.12.2016, il Presidente della delegazione trattante di Parte Pubblica trasmetteva copia della pre-intesa sull'ipotesi di CCDI — Parte Normativa 2016/2018 e Parte Economica Anno 2016, siglata in data 13.12.2016, unitamente alla connessa Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, all'Organo di revisione economico finanziaria dell'Ente, al fine di conseguire la certificazione prescritta dagli articoli 40, comma 3 sexies e 40 bis, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001;
- con nota del 15.12.2016, acquisita in pari data al protocollo generale dell'Ente al n. 3818, l'Organo di revisione economico finanziaria dell'Ente rilasciava la predetta certificazione, con esito positivo, in ordine alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio;
- conseguentemente, con deliberazione n. 66 del 16.12.2016, esecutiva ai sensi di legge, la Giunta Comunale prendeva atto e recepiva l'ipotesi di CCDI — Parte Normativa triennio 2016/2018 e Parte Economica Anno 2016 sottoscritta nell'incontro del 13.12.2016, per l'effetto autorizzando il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del CCDI — Parte Normativa 2016/2018 e Parte Economica Anno 2016;
- in attuazione del deliberato giuntale, il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, con nota prot. n. 3842 del 16.12.2016, ha convocato per il giorno 20.12.2016 la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale per la sottoscrizione definitiva del CCDI — Parte Normativa 2016/2018 e Parte Economica Anno 2016 del Comune di Torre le Nocelle.

Tutto quanto sopra premesso, in data odierna (20.12.2016), al fine di dare compiuta attuazione alle norme di cui ai contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto Regioni-Enti locali stipulati in data 31 marzo e 10 aprile 1999, in relazione al disposto dell'art. 40, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 4 del CCNL 1999, le delegazioni trattanti di parte pubblica e parte sindacale, nelle persone sopra indicate, procedono a sottoscrivere definitivamente il CCDI — Parte Normativa 2016/2018 e Parte Economica Anno 2016, allegati al presente verbale.

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto dai presenti



Handwritten signatures of the representatives of the public and syndical delegations, including initials like 'CA', 'MS', 'MC', and 'PE'.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Presidente – Dott.ssa Paola Castaldo



Sindaco Antonio Cardillo



Assessore Evelin De Cristofaro



DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

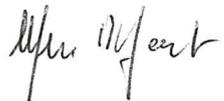
RSU

Sig. ra Emilia Penna



CGIL

Sig. Marco D'Acunto



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO
AL PERSONALE DEL
COMUNE DI TORRE LE NOCELLE
PARTE NORMATIVA -TRIENNIO 2016/2018 E PARTE ECONOMICA
ANNO 2016**

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

**Art. 1
Premessa**

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che **“La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi 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 - autonomie locali, che precisa come il **sistema della relazioni sindacali**, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, 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 con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce **obiettivi 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 e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a **tutti gli istituti contrattuali** rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

**Art. 2
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 01.04.1999 e s.m.i., così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004 e s.m.i., si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Torre le Nocelle (AV) e **disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa**. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione del presente atto.

3. Per il personale **comandato o distaccato** si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. Il presente contratto ha validità per **gli anni 2016 – 2018**.

5. Fermo quanto previsto al comma 4, il presente contratto conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del contratto successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. In tal caso, le parti si riservano di riaprire il confronto qualora, in sede di verifica annuale, si accerti la necessità di specificare ulteriormente alcuni punti del CCDI.

6. 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;
- sottoscrizione di un nuovo CCNL.

7. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e dei 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.

Art. 3

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

a) **per la parte sindacale** dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

c) dal **Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle **OO.SS. territoriali firmatarie** del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

3. 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

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. Gli istituti dell'informazione, della concertazione e dell'esame congiunto vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004 nonché del D.L. 35/2013 conv. in L. 135/2013.

Art. 5

Materie oggetto di contrattazione

1. Sono **oggetto di contrattazione**, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, anche se, per effetto delle innovative previsioni del D. Lgs. n. 150/2009 in materia di relazioni sindacali, alcune materie, di carattere normativo, non possono più formare oggetto di contrattazione integrativa, anche se in tal senso depone ancora il testo del CCNL.

2. A tal proposito si rinvia a quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni nonché alle indicazioni contenute nelle circolari esplicative del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7/2010, n. 1/2011, n. 7/2011 e n. 25/2012.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art 6

Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.

2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle “risorse stabili” dalla parte relativa alle “risorse variabili”:

a. risorse stabili ex art. 31, c. 2, aventi carattere di certezza e stabilità e destinate a finanziare istituti contrattuali aventi carattere di continuità, quali le progressioni economiche e l’indennità di comparto;

b. risorse variabili ex art. 31, c. 3, aventi il carattere di eventualità e variabilità destinate, unitamente ad ulteriori ed eventuali risorse stabili residue dopo l’utilizzo di cui alla lettera a), al finanziamento dei rimanenti istituti contrattuali di cui all’art. 17 del CCNL 01.04.1999 e s.m.i..

3. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità (progressioni ed indennità di comparto).

4. Le risorse variabili di cui all’art. 15, comma 2, CCNL 1.4.1999 (confermate nell’ambito dell’art. 31, comma 3, CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili con atto della Giunta Comunale, nel rispetto delle vigenti limitazioni normative e dei presupposti contrattuali collettivi e delle effettive capacità di bilancio del Comune; questo incremento deve essere motivato in relazione alla realizzazione di risparmi provenienti da razionalizzazioni organizzative ovvero dalla destinazione alla realizzazione di specifici obiettivi di produttività e qualità dei servizi; gli organismi di valutazione o di controllo interno devono verificare la provenienza e/o la destinazione di tali risorse.

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

Art. 7

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio 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”), istituito 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 sufficiente secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell’Ente;

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. n. 150/2009, per la cui attribuzione trovano applicazione i criteri generali e le modalità di partecipazione alla selezione stabilite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell’Ente;

d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata 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 1.4.1999;

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”; conformemente a quanto previsto dall’art. 6 “Norme transitorie” del D. Lgs. n. 141/2011, questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle “fasce di premialità” stabilite dalla contrattazione collettiva decentrata.



Art. 8

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. 7, 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.Fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non trova applicazione il sistema di valutazione in “fasce di merito”.
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 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.
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 dai Responsabili di Area/Servizio per l’applicazione di tutti gli istituti incentivanti secondo gli accordi annuali sottoscritti.

Art. 9

Il sistema di incentivazione la produttività collettiva

1. Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e qualità dei servizi, incentivando l’impegno e la qualità della performance ai sensi dell’art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, come innovato dall’art. 57, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 150/2009.
2. Il sistema del Comune di Torre le Nocelle deve prevedere che l’incentivazione collettiva sia strettamente collegata agli obiettivi programmatici definiti dall’Amministrazione attraverso appositi atti di indirizzo o piani degli obiettivi.



Art. 10
Utilizzo delle risorse decentrate

1. L'utilizzo delle risorse decentrate di cui al precedente art. 7 è disposto per finanziare i seguenti istituti:
 - a. PEO;
 - b. Indennità di turno;
 - c. Indennità di rischio;
 - d. Indennità di disagio;
 - e. Indennità di reperibilità;
 - f. Indennità di maneggio valori;
 - g. Indennità di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000;
 - h. Indennità di cui all'art. 24, comma 5, del CCNL 14.9.2000;
 - i. Risorse destinate a compiti che comportano specifiche responsabilità;
 - j. Risorse previste da specifiche disposizioni di legge;
 - k. Performance individuale e collettiva;

Art. 11
Progressione Economica Orizzontale (PEO)

1. L'istituto della Progressione Economica si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009.
2. La PEO all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, a riconoscere le aumentate competenze ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza.
3. In sede di accordo economico annuale si procederà, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire l'ammontare complessivo delle risorse destinate alla istituzione delle nuove PEO attribuibili, nell'anno, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane.
4. L'attribuzione delle PEO avviene, nei limiti delle risorse destinate allo scopo, secondo la disciplina contenuta nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
5. La decorrenza del beneficio della PEO ha in ogni caso effetto dal 1° gennaio dell'anno di effettiva attribuzione, previo formale conferimento da operarsi all'esito della valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento.
6. Nel caso di intervenute modifiche legislative e/o contrattuali nel periodo di vigenza del presente contratto, le parti si incontreranno per definire eventuali nuove modalità di applicazione dell'istituto.

Art. 12
Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina **dell'indennità di turno** si fa riferimento all'art. 22 e 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 alla articolazione adottata nell'ente;
 - b) i turni diurni, antimeridiani 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 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 compreso tra le **22 e le 6 del mattino**;
 - d) 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 come segue:
 - **turno diurno antimeridiano e pomeridiano** (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 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.**

2. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti al finanziamento di tale istituto, determinata sulla base della quota delle risorse a medesimo titolo erogata l'anno precedente e risultante a consuntivo.

3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai turni effettuati nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di turnazione predisposto dal competente caposettore.

Art. 13

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di **rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, 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** (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessive **€ 30 mensili** (art. 41 del 22.1.2004);
- c) compete solo per i **giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.**

2. Per lavori a rischio si intendono quelle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale quali:

- conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore ecc.
- lavori di manutenzione stradale;
- impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, scottature, ecc, anche non permanenti.

3. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai responsabili dei servizi.

4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati annualmente, in un'unica soluzione, preferibilmente entro la mensilità di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente Responsabile di Area/Settore in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni rischiose.

5. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti al finanziamento di tale istituto, determinata sulla base della quota delle risorse a medesimo titolo erogata l'anno precedente e risultante a consuntivo.

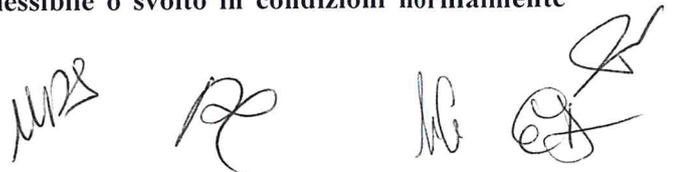
Art. 14

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al **personale appartenente alle Categorie A, B e C** che svolge la propria attività in condizioni **particolarmente disagiate.**

2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "**le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione**" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.

3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività **particolarmente disagiata** un'attività **decisamente scomoda**, svolta in condizioni **difficili e/o faticose** per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può **anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente**



diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

4. L'indennità di disagio **non è cumulabile**, per le **stesse motivazioni**, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il **semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale** di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata.

5. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad **un importo mensile lordo di € 25,00**. Tale importo è **corrisposto annualmente in un'unica soluzione, preferibilmente entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione**, in relazione ai giorni di **effettiva presenza in servizio**, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è **proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**.

6. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai responsabili dei servizi.

7. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti al finanziamento di tale istituto, determinata sulla base della quota delle risorse a medesimo titolo erogata l'anno precedente e risultante a consuntivo.

Art. 15

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di **reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 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 **€ 10,32** lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (**€ 20,65**) in caso di reperibilità cadente, in **giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato**;

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

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

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

f) **non è corrisposta** per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come **lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo**;

g) **i compensi spettanti al personale avente diritto vengono erogati annualmente**, in un'unica soluzione, preferibilmente entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione, sulla base del piano di reperibilità predisposto dal competente Responsabile di Servizio e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di **trenta minuti** dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

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

4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità sono: servizio di stato civile.

5. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti al finanziamento di tale istituto, determinata sulla base della quota delle risorse a medesimo titolo erogata l'anno precedente e risultante a consuntivo.

Art. 16

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori nella misura riportata nella tabella sotto riportata e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).

2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato).
3. L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.
4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliero ed un massimo di € 1,55:

VALORI ANNUI MANEGGIATI	IMPORTO INDENNITA'
Fino ad € 1.000,00	€ 0
Da € 1001,00 ad € 3.000,00	€ 0,52
Da € 3.001,00 a € 10.000,00	€ 0,75
Da 10.001,00 a € 25.000,00	€ 1,00
Oltre 25.001,00	€ 1,55

5. I compensi spettanti al personale vengono erogati annualmente, in un'unica soluzione, preferibilmente entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione, sulla base del conto annuale dei valori riscossi, redatto dal personale nominato agente contabile e controfirmato dal Responsabile finanziario dell'Ente, e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio.
6. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti al finanziamento di tale istituto, determinata sulla base della quota delle risorse a medesimo titolo erogata l'anno precedente e risultante a consuntivo.

Art. 17

Indennità per orario ordinario di lavoro festivo-notturno-festivo notturno

1. L'istituto, previsto dall'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999, è disciplinato anche dall'art. 24, comma 5, del CCNL 14.9.2000.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettivo svolgimento di prestazioni lavorative festive, notturne o notturne festive.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati annualmente, in un'unica soluzione, preferibilmente entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione, con riferimento all'attività svolta nell'anno precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di articolazione dell'orario di lavoro predisposto dal Responsabile di Area/Servizio ovvero dal competente organo dell'Ente.

Art. 18

Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale

1. L'istituto, previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000, è disciplinato anche dall'art. 14 del CCNL 5.10.2001.
2. Al dipendente che non può godere del riposo settimanale a lui spettante a causa di particolari esigenze di servizio, compete la corresponsione della paga oraria con le maggiorazioni eventualmente dovute per lavoro festivo, notturno ecc. spettanti e ad un giorno di riposo compensativo.
3. Per avere diritto al riposo compensativo il dipendente deve aver effettuato la prestazione delle ore settimanali normalmente dovute senza debito orario verso l'Ente. Qualora il lavoratore lo ritenga più conveniente, potrà rinunciare alla giornata di riposo compensativo conservando il diritto alla corresponsione delle ore prestate e delle indennità dovute per legge.
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati annualmente, in un'unica soluzione, preferibilmente entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione, con riferimento all'attività straordinaria in giorni di riposo settimanale svolta nell'anno precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente Responsabile di Area/Servizio.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

Art. 19

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 17, co. 2, lett. f), CCNL 1.4.1999)

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, 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 e 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 **€ 2.500**.
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. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, che ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto sono da valutare le tipologie di responsabilità come da scheda allegata (All. A).
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato** tra quelle indicate al comma 3.
6. L'importo dell'indennità è **decurtato**, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
7. 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**.
8. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei responsabili dei servizi, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente e secondo i criteri fissati nella scheda allegata. Il Responsabile del Servizio a cui è assegnato il personale avente diritto a tale indennità, relativamente alla valutazione, dovrà tenere conto della quantità di risorse a propria disposizione per questo istituto.
9. Le parti convengono che l'indennità per specifiche responsabilità sia riconosciuta in caso di attribuzione non soltanto formale, ma anche sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento.
10. Le **indennità** di cui al presente articolo non sono frazionabili e **vengono erogate annualmente**, in un'unica soluzione, preferibilmente entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione, sulla base di apposita determinazione del Responsabile di Area/Servizio al quale è assegnato il relativo personale.

Art. 20

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità (art. 17, co. 2, lett. i), CCNL 1.4.1999)

1. L'indennità per specifiche responsabilità connesse all'espletamento delle funzioni previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1.4.1999, introdotta dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004:
 - a) Compensa le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, **attribuite con formale atto dell'Ente**, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, di Ufficiale Elettorale, nonché di Responsabile dei Tributi stabilite dalle leggi;
 - b) Compensa i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, nonché agli addetti agli Uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - c) Compensa le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - d) Compensa, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. Tale indennità sarà erogata nella **misura massima annua di € 300,00 lordi annuali**.
3. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è **indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto** (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge). La suddetta indennità non compete agli incaricati di Posizione Organizzativa.
4. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, le indennità di cui sopra sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. È mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.
5. Al fine di evitare l'erogazione di più incentivi per l'espletamento delle medesime funzioni, le indennità di cui al presente articolo e quelle erogabili ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.1999



possono cumularsi, con provvedimento motivato del Responsabile di Servizio, solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità delle causali giustificative in ragione delle quali i diversi compensi sono corrisposti. Nel caso in cui, viceversa, gli incarichi coincidano, al dipendente competerà solamente l'indennità di importo maggiore.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, preferibilmente entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione, sulla base di apposita determinazione del Responsabile di Servizio al quale è assegnato il relativo personale.
7. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti al finanziamento di tale istituto, in base al numero dei soggetti incaricati e al valore massimo economico attribuito cadauno.

Art. 21

Premi legati al merito e all'incremento della professionalità

1. L'istituto, previsto dall'art. 31, comma 3, del D.Lgs. 150/2009, trova applicazione per tutto il personale a tempo indeterminato, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, nonché per il personale a tempo determinato che abbia prestato servizio almeno per l'intero anno solare di riferimento.
2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto, determinato nel CCDI economico annuale, è attribuito secondo la disciplina contenuta nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. L'erogazione dei relativi compensi al personale va effettuata annualmente, preferibilmente entro il mese di marzo, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

Art. 22

Bonus annuale delle eccellenze

1. L'istituto, introdotto dall'art. 21 del D.Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina ad opera del nuovo CCNL.

Art. 23

Premio annuale per l'innovazione

1. L'istituto, introdotto dall'art. 22 del D.Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina ad opera del nuovo CCNL.

Art. 24

Premio di efficienza

1. L'istituto, introdotto dall'art. 27 del D.Lgs. 150/2009, rimane disciplinato dal vigente accordo sulla produttività collettiva e verrà rivisto solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.

Art. 25

Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun Servizio in base a quanto stabilito dal vigente Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi.
3. Nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 D.Lgs. 141/2011, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del D.Lgs. n. 150/2009, l'Ente, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valuta la performance del personale con funzioni dirigenziali in relazione:
 - a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione;



b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

Per gli stessi fini di cui al precedente periodo, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dal Responsabile di Servizio in relazione:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

4. Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
5. 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 triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
6. I dipendenti devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati; gli obiettivi dell'Area/Servizio devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili ed, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.
7. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dai singoli Responsabili di Servizio in applicazione della metodologia di valutazione vigente nell'Ente.

Art. 26

Art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999: Destinazione incentivi per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 1/04/1999.

1. L'art.17 comma 2 lett.g) del CCNL del 01/04/1999 demanda alla contrattazione decentrata integrativa la definizione dei criteri e delle regole per l'utilizzazione delle risorse indicate nell'art.15, comma 1, lettera k) e cioè le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale ai sensi dell'art.113 del D.Lgs. 50/2016, ai fini della predisposizione del relativo regolamento.
2. A valere sugli stanziamenti del bilancio della Stazione Appaltante previsti per la realizzazione dei singoli lavori viene destinato un fondo per la progettazione e l'innovazione non superiore al 2% dell'importo netto posto a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti pubblici esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, per la verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico del procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti.
3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione



medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

4. Il restante 20 per cento delle risorse finanziarie del fondo di cui al comma 2 ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.
5. Le parti concordano la seguente ripartizione del 1,6% (pari all'80% del 2%):
 - il responsabile del procedimento: 35%;
 - il tecnico o i tecnici che svolgono attività di programmazione della spesa per investimenti, verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici firmando i relativi elaborati: 30%;
 - i collaboratori tecnici che, pur non firmando la verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, verificano i dati economici, contenuti tecnici, contenuti giuridici nell'ambito delle competenze del proprio profilo professionale: 5%;
 - gli incaricati dell'ufficio della direzione lavori, ed il coordinatore in fase di esecuzione: 10%; e) il personale incaricato delle operazioni di collaudo tecnico-amministrativo o della certificazione di regolare esecuzione: 5%;
 - il personale amministrativo, nonché l'ulteriore personale diverso da quello tecnico incaricato, che, pur non assumendo la direzione lavoro e RUP, partecipano mediante contributo intellettuale e materiale all'attività del responsabile del procedimento, nonché alla direzione dei lavori e alla loro contabilizzazione: 15%.
6. Le parti concordano che le percentuali di ripartizione saranno adeguate direttamente alle misure massime stabilite con eventuali direttive emanate, in materia, dall'Anac.

Art 27

Disciplina del lavoro straordinario

1. Il fondo per il lavoro straordinario è disciplinato dall'art.14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 1.4.1999.
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).
3. Le prestazioni di lavoro straordinario sono subordinate ad esigenze di pubblico interesse e sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, imprevedibili e non programmabili e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del lavoro.
4. Presupposto essenziale del diritto del dipendente al compenso per lavoro straordinario è, oltre alla effettiva prestazione, la sussistenza di una preventiva formale autorizzazione e quantificazione del competente Responsabile di Settore. Detta autorizzazione dovrà avvenire entro i limiti individuali e complessivi previsti dalla normativa vigente e nel limite della spesa assegnata di servizio.
5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

Art. 28

Disciplina della banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.



2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite individuale annuo stabilito dall'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. 01/04/1999, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Funzionario responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero di cui intende usufruire con riposo compensativo. Con cadenza trimestrale verrà elaborato un prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, con indicazione di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
4. In caso di prestazione di lavoro straordinario con riconoscimento a maggiorazione, come disciplinato dall'art. 38 del CCNL 14/09/2000, saranno, comunque, liquidate le indennità maturate per maggiorazione sulle ore accantonate per riposo compensativo.

TITOLO III – ALTRE DISPOSIZIONI PARTICOLARI E DISPOSIZIONI FINALI

Art. 29

Politiche dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio, che a sua volta va inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza. L'orario di apertura al pubblico, infine, rappresenta il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.
2. L'articolazione degli orari di cui al precedente comma 1, definita nel rispetto delle specifiche disposizioni contrattuali, specie in materia di relazioni sindacali, e della legge, con particolare riferimento ai contenuti del D. Lgs. 66/2003 e successive modificazioni, va informata ai seguenti criteri generali:
 - a) ottimizzazione delle risorse umane;
 - b) miglioramento della qualità delle prestazioni;
 - c) coerenza con i carichi individuali di lavoro;
 - d) ampliamento della fruibilità dei servizi a favore degli utenti;
 - e) miglioramento dei rapporti funzionali con gli altri uffici pubblici;
 - f) riduzione progressiva del ricorso al lavoro straordinario;
 - g) prestazione individuale distribuita, di norma, in un arco massimo giornaliero di 10 ore;
 - h) sospensione della prestazione lavorativa nei giorni di rientro pomeridiano, al fine di permettere il necessario recupero psicofisico del personale, non inferiore a 30 minuti;
 - i) utilizzo, anche combinato, delle diverse modalità organizzative ed istituti contrattuali in materia di gestione delle politiche degli orari (flessibilità, turnazione, programmazione plurisettimanale);
 - j) attenta valutazione di specifiche richieste espresse da singoli dipendenti per apprezzabili motivazioni opportunamente documentate tese ad ottenere forme flessibili e differenziate, anche temporanee, dell'orario di lavoro. In tale valutazione va data, in ogni caso, priorità ai lavoratori in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, alle lavoratrici madri con figli in tenera età nonché, in coerenza con quanto disposto dall'art. 30 del presente contratto, ai dipendenti impegnati in attività formative e di studio finalizzate, in particolare, alle iniziative di alta formazione di cui all'art. 19, comma 14, della legge 448/2001. A tali richieste, che vanno formulate dal personale in modo da renderle conciliabili con le esigenze organizzative e di servizio, il competente funzionario dell'Ente deve dare riscontro nel termine di 15 giorni dall'acquisizione della relativa istanza al protocollo. L'eventuale diniego, ovvero la parziale accettazione, vanno adeguatamente motivati.
3. Il rispetto dell'orario di lavoro costituisce un obbligo per tutto il personale dell'Ente, e va accertato mediante forme di controllo obiettivo, di tipo automatizzato.
4. Al personale adibito a regimi di orario articolato in turni o secondo una programmazione plurisettimanale è applicabile, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1.4.1999, una riduzione dell'orario stesso fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'attuazione del presente



comma devono essere fronteggiati con una proporzionale decurtazione del fondo per il lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

5. La flessibilità dell'orario di lavoro sarà consentita fino alle ore 9 (nove) del mattino e per un massimo di 30 minuti (trenta) da utilizzare in ingresso o in uscita. L'ingresso dopo le ore 9,00 è consentito previo permesso concesso dal Responsabile competente.

Art. 30

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. In relazione a quanto disposto dall'art.6, comma 10, del CCNL 14.9.2000 si conviene che il trattamento accessorio spettante al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale debba essere sempre attribuito in misura proporzionale al regime orario ridotto.

Art. 31

Inquadramento retributivo del personale trasferito

1. In relazione a quanto disposto dall'art. 28, comma 7, del CCNL 5.10.2001 si conviene, alla luce anche delle previsioni contenute nell'art. 30, comma 2-bis e comma 2-quinquies del D.Lgs. 165/2001, di non avvalersi della facoltà di collocare il personale trasferito presso l'Ente in una posizione di sviluppo economico superiore, nell'ambito della medesima categoria di inquadramento, rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art. 27 del medesimo CCNL.

Art. 32

Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.1.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso Enti, Amministrazioni, Aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui ai precedenti articoli, alle condizioni tutte previste nel presente CCDI 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. 33

Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004.
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. 34

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti 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.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 35

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, si fa rinvio alle clausole e disposizioni previste in materia dalle leggi nel tempo vigenti, dai CCNL e dai CCQN.

Torre le Nocelle, li 20.12.2016





COMUNE DI TORRE LE NOCELLE

PROVINCIA DI AVELLINO

E-mail segreteria@comune.torrelenocelle.av.it

Tel. / Fax 0825/969035

Via Beniamino Rotondi 50 - 83030

ALLEGATO A

SCHEDA PER ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (CCNL 01.04.1999 ART. 17 COMMA 2 LETT. F)

CRITERI:

- 1) COMPLESSITA' DELL'INCARICO IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
- 2) LIVELLO DI AUTONOMIA

COMPLESSITA' DELL'INCARICO IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'

La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa e/o tecnica del dipendente, distinguendosi i casi in cui le procedure e gli atti sono standardizzati da quelli i cui l'attività richiesta è prevalentemente diversificata e non definibile.

Punteggio		Descrizione sintetica
min	max	
15	50	FASCIA I - Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire uno o più procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo nonché rapporti con il pubblico ed interorganici (rapporti con istituzioni e altri enti, organi giurisdizionali, ecc.). I dipendenti sono investiti di compiti di coordinamento e dotati di un elevato livello di discrezionalità amministrativa e/o tecnica.
5	30	FASCIA II - Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire uno o più procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza. Tali incarichi possono comportare anche relazioni e rapporti interorganici (rapporti con istituzioni e altri enti, organi giurisdizionali, ecc.) I dipendenti sono dotati di un discreto livello di discrezionalità amministrativa e/o tecnica.
1	15	FASCIA III - Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire uno o più procedimenti ripetitivi che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza. I dipendenti sono dotati di un modesto livello di discrezionalità amministrativa e/o tecnica.

LIVELLO DI AUTONOMIA

Punteggio		Descrizione sintetica
min	max	
15	50	FASCIA I - Si attribuiscono ai dipendenti che agiscono con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.
5	30	FASCIA II - Si attribuiscono ai dipendenti che agiscono in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata
1	15	FASCIA III - Si attribuiscono ai dipendenti che svolgono incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza.

Esempio:

pesatura e corrispondente fascia economica. Indennità massima erogabile : 2.500

La complessità del suo ruolo in relazione alla responsabilità assegnata al dipendente è stata valutata 20.

Il suo livello di autonomia è stato valutato 15.

Totale punteggio: 35.

Indennità spettante: €: 2.500,00 : (somma tra i punteggi massimi delle fasce) = x : 35

I responsabili dei servizi, relativamente alla valutazione, dovranno tenere conto della quantità di risorse a loro disposizione per questo istituto.

L'indennità è legata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui è correlata e la sua corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione. In ogni caso essa è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio 16 giorni);

L'incarico può essere revocato da parte del Responsabile incaricato di p.o. competente a seguito di:

- conferimento di incarico di p.o. ;
- ristrutturazione organizzativa;
- adozione di provvedimenti disciplinari superiori alla censura;
- collocazione in aspettativa di lungo periodo (superiore a sei mesi);

L'incarico cessa per:

- dimissioni e/o cessazione dal servizio (in questo caso, si considera mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno quindici giorni);
- trasferimento ad altro servizio o ufficio;
- collocamento in posizione di comando o di distacco presso altro ente.

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.





COMUNE DI TORRE LE NOCELLE
PROVINCIA DI AVELLINO

E-mail segreteria@comune.torrelenocelle.av.it

Tel. / Fax 0825/969035

Via Beniamino Rotondi 50 - 83030

CCDI -PARTE ECONOMICA 2016

Scheda destinazione risorse decentrate anno 2016

RE *MTS* *EA*

destinazione risorse decentrate anno 2016			
istituti contrattuali	stabili	variabili	totale
indennità di comparto art. 33, CCNL 2004	€ 3.597,36	////	€ 3.597,36
indennità educatori nidi d'infanzia art. 31, CCNL 2000		////	
indennità educatori nidi e scuole d'infanzia (incremento) art. 6, CCNL 2001 (art. 37, CCNL 1995)		////	
indennità direzione staff (se ancora percepita)		////	
progressione economica orizzontale (anni precedenti)	€ 10.813,72	////	€ 10.813,72
progressione economica orizzontale (anno in corso)		////	
retribuzione posizione e risultato APO (Enti con dirigenza)		////	
retribuzione risultato APO ai sensi dell'art. 6 CCNL 9 maggio 2006		////	
retribuzione posizione e risultato alte professionalità		////	
inquadramento contrattuale area vigilanza (se esiste situazione)		////	
inquadramento contrattuale 1^ e 2^ qualifica funzionale (se esiste situazione)		////	
indennità turno	////		
indennità reperibilità	////	€ 200,00	€ 200,00
indennità rischio	////		
Indennità maggiorazione oraria	////		
indennità maneggio valori	////	€ 230,00	€ 230,00
indennità disagio	////		
Indennità di responsabilità art. 17 CCNL 01.04.1999	////	€ 6.004,50	€ 6.004,50
incentivo ISTAT	////		
incentivo recupero evasione tributaria D.Lvo. 446/1997	////		
incentivo progettazione D. Lgs. n. 50/2016	////		
compensi professionali per difesa in giudizio nelle cause legali R.D. 1578/1933	////		
incentivo notificazione atti	////		
incentivo produttività individuale e collettiva	////		
incentivo personale educatore insegnante	////		
incentivo personale in distacco sindacale art. 39, CCNL 2004	////		
TOTALE RIPARTITO	€ 14.411,08	€ 6.434,50	€ 20.845,58
risorse decentrate disponibili (stabili, variabili e totale)	€ 14.411,08	€ 6.434,50	€ 20.845,58
Economie da riportare al 2017			

Rode Cantalado

Dr. Ant. Cuatrecasas
Eusebio
Zulio Sane
Alfonso D. Sane