



# COMUNE DI PORTO AZZURRO

PROVINCIA DI LIVORNO

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. (*oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I.*) 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. \_\_\_ del \_\_\_\_\_, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente, che tiene conto delle modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009.

il giorno \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_ ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. \_\_\_\_\_

e dai sigg: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

\_\_\_\_\_

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Porto Azzurro



**COMUNE DI PORTO AZZURRO**  
**PROVINCIA DI LIVORNO**

**SCHEMA DI**  
**CONTRATTO COLLETTIVO**  
**DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL**  
**COMUNE DI PORTO AZZURRO**  
**PER L'ANNO 2012**

# **TITOLO I**

## **DISPOSIZIONI GENERALI**

### ***ART. 1*** ***AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA***

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1 del CCNL 01.04.1999 come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa disposizione derivante dalla Contrattazione collettiva nazionale o accordo fra le parti stipulanti il presente contratto è peraltro da ritenersi valida per l'anno 2012.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

### ***ART. 2*** ***INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CAUSE CONTROVERSE***

Dato atto che:

- 1) “ le Pubbliche Amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate” ( art. 40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001).
- 2) Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da quest'ultime;  
Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigente clausola controversa.

**TITOLO II**

**COSTITUZIONE FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE  
POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA  
PRODUTTIVITA'**

**ART. 3**  
**COSTITUZIONE DI FONDI DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22.01.2004**

Relativamente all'anno 2011 le risorse per le politiche di sviluppo sono state corrisposte in applicazione dei criteri previsti nell'accordo decentrato precedente. A decorrere dal 01.01.2012 sono annualmente destinate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività le risorse seguenti:

	<i>Risorse decentrate stabili Anno 2012</i>	
<i>Contratto</i>	<i>Descrizione</i>	<i>2012</i>
	Art. 15 c. 1 lett. a) risorse ex art. 31 c. 2 + ex art. 48 CCNL 14.09.00 + 2% monte salari	
	Ex lett. b) fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno	
	Ex lett. c) fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità	
	Ex lett. e) fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi	
	Art. 15 c.1 lett. b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	15319,41
	Art. 15 c. 1 lett. g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	
	Art. 15 c. 1 lett. h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII q.f.	
	Art. 15 c.1 lett. j) risorse pari allo 0.52% monte salari anno 1997	
	Art. 15 c. 5 risorse destinate ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento degli esistenti dall'01.01.04.	
	Ammontare progressioni economiche a regione	61.378,90
CCNL 05.10.2001	Art. 4 c. 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999	
	Art. 4 c. 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato con decorrenza 01.01.04	
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche al 05.10.01 e 01.01.04	
CCNL 22.01.2004	Art. 32 c. 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari a €.	
	Art. 32 c. 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001 pari a €.	
	<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI</b>	<b>76.698,31</b>
	<b>Straordinari</b>	<b>2272,00</b>

1)

Risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31 c. 3 dello stesso CCNL, così composte:

<i>Risorse decentrate stabili Anno 2012</i>		
<i>Contratto</i>	<i>Descrizione</i>	<i>2012</i>
<i>CCNL 01.04.1999</i>	<i>Rischio e disagio</i>	<i>11.045,00</i>
	Particolari responsabilità	22.554,00
	Turnazione vigili	6.065,00
	Turnazione operai ufficio tecnico	3.300,00
	Reperibilità Ufficio Tecnico	8562,00
	Reperibilità Ufficio Anagrafe	1735,00
	Risorse per produttività	4872,30
	Art. 15 c. 1 Lettera l) economie derivanti da trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time ai sensi e nei limiti dell'art. 1 – comma 57 e seguenti L. 662/1996 e s.m.i.	
	Art. 15 c. 1 lettera k) ( come da art. 4 c. 3 CCNL 05.10.01) risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati di personale	
	Art. 59 c. 1 lettera p) D.lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI	
	Art. 15 c. 5 risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio ( non per incremento stabile delle dotazioni organiche) ampliamento delle attività	
<i>CCNL 14.09.2000</i>	Art. 17 c. 5 le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Economie derivanti dall'anno 2003	
	<b><i>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI</i></b>	<i>€60405.30.</i>

### **TITOLO III**

#### **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI**

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli:

##### **ART. 4**

#### **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE INDENNITÀ DI COMPARTO**

Parte delle risorse sono destinate alla corresponsione per l'anno 2012 e successivi, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004 e successive modificazioni.

##### **ART. 5**

#### **RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

- 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, di confermare l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

<b>TIPOLOGIA DI RESPONSABILITÀ</b>	<b>N. DIPENDENTI INTERESSATI</b>	<b>SOMMA PREVISTA</b>
Responsabili con rilevanza esterna		
Cat. D	3	Fino a €. 2.500,00
CA. C e B3	6C + 2B3	Fino a €. 2.000,00
Responsabili senza rilevanza esterna		
CAT. D	-	Fino a €. 1.500,00
Cat. C e B3	-	Fino a €. 1.000,00

- 4) L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.
- 5) 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) L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità risulta, pertanto, così determinato:

<b>Tipo</b>	<b>Specifica Responsabilità</b>	<b>Cat.</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
A)	con Rilevanza esterna	D3-C-B3	10	21.500
B)	senza Rilevanza esterna			€.

- 9) I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71 comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

**ART. 6**  
**RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE**  
**COMPORNO PARTICOLARI RESPONSABILITÀ**

- 1) Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima di € 300 annuali.
- 2) Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

<b>Descrizione delle specifiche Responsabilità, Compiti e Funzioni</b>	<b>Indennità</b>
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe - elettorale	€ 300,00
b) Responsabile di tributi	€ 300,00
c) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€. 300,00
d) Messo Comunale	€ 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 mensilmente.
- 5) L'importo dell'indennità è decurtato 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.
- 6) 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.
- 7) Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipo	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	C	1	€ 300,00
b)	C	1	€ 300,00
c)	B	1	€ 300,00
d)	B3	1	€. 300,00

- 8) I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

**ART. 7**

**UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI  
DESTINATI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI  
SERVIZI**

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si destinano per l'anno in corso risorse per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per l'importo pari a €.

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2012:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ ANNO 2012		
<i>Contratto</i>	<i>Descrizione</i>	<i>2012</i>
<i>CCNL 01.04.1999</i>	Art. 17 c. 2 lettera b) Fondo per le progressione orizzontali del personale in servizio all'01.01.2011	€.
	Art. 33 c. 4 richiamo tabella D – indennità di comparto importi da riconoscere al personale dipendente anno 2012	€.
	Quote retribuzione per mantenimento potenzialità fondo progressioni	€. 61378,90
	Art. 17 c. 2 lettera b) Integrazione fondo risorse per le progressioni future	€.
	<b>TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI</b>	€.

**TITOLO IV**

**UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI**

**ART. 8**

**UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE  
INDENNITÀ DI RISCHIO E MAGGIORAZIONE ORARIO NOTTURNO FESTIVO E  
FESTIVO/NOTTURNO.**

- 1) L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.01.2004 è:
  - a) Corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio ( è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata le relativa indennità);
  - b) È quantificata in complessivi €. 30,00 ( trenta/00) mensili ( art. 41 CCNL del 22.01.2004)
  - c) Compete solo per i periodo di effettiva esposizione al rischio e viene liquidata mensilmente;



- 2) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo **art. 13** e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, c. 1 del D.L. 112/08 come convertito nella Legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 gg di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
- 3) L'indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno, in applicazione dell'art. 24, c. 5 del CCNL del 14.09.2000 è rispettivamente corrisposta:
  - a) Nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
  - b) Nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo/notturno con una maggiorazione della retribuzione del 30%;Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

#### **ART. 9**

#### **UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE A COMPENSARE L'ESERCIZIO DI ATTIVITÀ SVOLTE IN 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 (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);
- 4) Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:

ATTIVITÀ PROFESSIONALE SVOLTA
Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di necroforo o Autista Scuolabus
Attività prestata nel giorno di riposo in relazione a particolari esigenze di servizio
Attività di spazzamento nel giorno del sabato (solo per i dipendenti con orario spezzato)
TOTALE

- 6) Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad un importo annuo lordo di:

ATTIVITÀ PROFESSIONALE SVOLTA	Importo annuo
Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di necroforo o Autista Scuolabus	€ 1.000,00

Tale importo è corrisposto mensilmente 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.

- 7) L'indennità di disagio è attribuita, inoltre, anche per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo di seguito riportati:

ATTIVITÀ PROFESSIONALE SVOLTA	Importo giornaliero
Attività prestata nel giorno di riposo in relazione a particolari esigenze di servizio	€ 8,00
Attività di spazzamento nel giorno del sabato (solo per i dipendenti con orario spezzato)	€ 8,00

La liquidazione delle prestazioni di cui al comma 7 è effettuata nel mese successivo a quello del loro svolgimento.

- 9) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo **art. 13** e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, c. 1 del D.L. 112/08 come convertito nella Legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 gg di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### **ART. 10**

#### **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 articolata a cadenza settimanale comprensivo di n. 1 festivo a rotazione ed è:
- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e

riferite a servizi essenziali;

- b) quantificata in € 10,33. lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) 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) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

- 2) Le ore previste dal turno sono 12 anche nei giorni festivi, (dalla fine dell'orario ordinario di lavoro). Per i giorni festivi e il sabato limitatamente all'Area Amministrativa, la reperibilità viene garantita nella fascia oraria 08.00/20.00. Analogamente per la Domenica relativamente al Settore Tecnico. Al fine di determinare i contingenti, in regime di sicurezza, devono essere concordate le modalità di intervento:

Tutti i dipendenti in possesso del profilo professionale necessario ed in grado di intervenire entro 30 minuti dalla chiamata possono fare domanda per il servizio di reperibilità;

Il Responsabile del Servizio deve garantire la partecipazione di tutti i dipendenti anche attraverso rotazione in modo equilibrato.

In caso di reperibilità, nei giorni previsti per il riposo, deve essere garantito il recupero psicofisico il giorno successivo, garantendo comunque la media di 36 ore settimanali.

Annualmente vengono comunicati alle O.O.S.S. i dati relativi alla quantità e alla tipologia di intervento.

Ogni ampliamento dell'intervento effettuato anche in collaborazione con altri soggetti pubblici, deve essere finanziato con risorse aggiuntive.

- 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 é corrisposta.

- 4) I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

SERVIZI PER CUI È STATA ISTITUITA LA PRONTA REPERIBILITÀ	n. addetti	Somma previsti
<b>Servizi Tecnici</b>	3	€ 8562,00
<b>Servizi Demografici/Stato Civile</b> 2gg settimanali (sabato e domenica) oltre festivi infrasettimanali	1	€ 1.735,00

- 5) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo art. 13 e finalizzati a compensare la performance

organizzativa ed individuale con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, c. 1 del D.L. 112/08 come convertito nella Legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 gg di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

**ART. 11**  
**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) Considerato che è stato istituito il turno per il Servizio di Polizia Municipale e Servizio spazzamento e raccolta RSU (dal 15.06 al 15.09), ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
Polizia Municipale		€ 6.065,00 (turnazione e reperibilità)
Spazzamento e raccolta RSU (3 mesi) dal 15.06.al 15.09		€3.300,00

- 3) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo **art. 13** e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, c. 1 del D.L. 112/08 come convertito nella Legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 gg di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## **ART. 12**

### **PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA**

- 1) Dato atto che la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo da trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie 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 A dalla posizione A1 alla A5
  - 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;
- 2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
- 3) con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
- 4) in caso di progressione verticale fra categorie viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso è conservata ad personam la differenza di trattamento economico con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
- 5) Al personale proveniente per mobilità da altri Enti de comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
- 6) 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:
  - TITOLI DI SERVIZIO
  - TITOLI CULTURALI
  - TITOLI PROFESSIONALI
  - VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONILe parti stabiliscono che ai fini della selezione per l'assegnazione delle categorie progressive orizzontali si osservano i seguenti criteri:
  - a) Sia selezionato il personale che alla data dell'anno precedente si trovava in servizio presso l'Ente con anzianità di due anni;
  - b) Sia assegnato un punteggio per servizio pari a: Cat. A e B 35% - Cat. C 30% - Cat. D 25%;
  - c) Sia assegnato un punteggio per titoli culturali pari a: Cat. A e B 5% - Cat. C 15% - Cat. D 15%;
  - d) Sia assegnato un punteggio per titoli professionali pari a: Cat. A e B 20% - Cat. C 15% - Cat. D 15%;
  - e) Sia assegnato un punteggio per valutazione dei dipendenti dai dirigenti pari a: Cat. A e B 40% - Cat. C 40% - Cat. D 45%;

Le graduatorie per ciascuna categoria ai fini dell'assegnazione della progressione economica orizzontale sono stabilite e finanziate anno per anno e gli effetti giuridici ed economici decorrono sempre dal 1° gennaio di ciascun anno, anche se le procedure amministrative sono perfezionate successivamente. La valutazione del personale è presentata all'Organo Indipendente di Valutazione che si avvarrà della collaborazione del Segretario Comunale. Le

schede di valutazione saranno trasmesse ai dipendenti.

Le risorse assegnate alla formazione professionale non fanno carico sulle risorse da assegnare alla progressione orizzontale economica.

- 7) Saranno ammessi alla selezione i dipendenti che avranno raggiunto una votazione del 50% +1 della valutazione delle prestazioni a cura dei Responsabili. Verranno inquadrati nei livelli superiori coloro che, nei limiti delle risorse assegnate per le categorie, precederanno nelle graduatorie.

In caso di parità, precede che ha ottenuto il maggiore punteggio nella valutazione delle prestazioni; in caso di ulteriore parità, che ha la maggiore anzianità di servizio e in caso di ulteriore parità, il più anziano di età.

- 8) In ottemperanza delle più recenti disposizioni di Legge e delle posizioni espresse a più riprese dalla Corte dei Conti, che considerano le progressioni orizzontali comprese nelle “progressioni di carriera comunque denominate”, che, in applicazione dell’art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010, producono nel triennio 2011 – 2013 effetti esclusivamente giuridici e non economici, e che le stesse progressioni siano egualmente precluse per il medesimo triennio dal disposto del comma 1, dello stesso art. 9, che prevede che il trattamento economico ordinariamente spettante, compreso quello accessorio, nel periodo indicato non possa superare quello del 2010, l’Amministrazione Comunale, preso atto delle determinazioni assunte in merito dal personale dipendente, conviene di non dare luogo alle progressioni con effetto giuridico e di far decorrere l’applicazione dell’istituto della progressione orizzontale di cui al presente articolo con decorrenza 1° gennaio 2014 , o altra eventuale successiva compatibilmente con le previsioni normative in materia.

### **ART. 13**

#### ***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 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. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'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 alle 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) 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.

Si ricorda che 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) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- f) 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 dall'apposito Organismo Indipendente di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione dell'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 35% 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 sistema di valutazione;
- b) il 25% 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 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 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). Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
  - e) 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 65% delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria secondo le seguenti modalità e procedure (performance individuale) che devono tener conto anche dell'effettiva presenza in servizio e, relativamente al personale amministrativo, della qualità delle prestazioni tramite utilizzo di basi informatiche e tecnologiche;
- a) tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente;
  - c) a seguito della valutazione il dipendente può chiedere un ulteriore incontro di conciliazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;
  - d) 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
  - d) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente è effettuato dividendo l'importo complessivo destinato alla performance individuale per la somma di tutte le valutazioni attribuite ad ogni dipendente valutato positivamente, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per il punteggio di valutazione di ciascun dipendente.
- 8) Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'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) Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative e al miglioramento dei



servizi sono per il corrente anno pari a: € 4.872,30

#### **ART. 14**

### **RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE**

- 1) L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".  
Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.  
Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.
- 2) Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e 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 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 *2bis* del D.L. 78/2010 che 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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."
- 3) Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale sono quindi determinate a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui all'allegato B del presente CCDI che ne costituisce parte integrante e sostanziale.
- 4) Le parti concordano, laddove emergano necessità legate all'espletamento di nuovi servizi o al miglioramento di servizi già esistenti, di approvare progetti la cui remunerazione verrà finanziata con fondi propri dell'Ente così come previsto dall'art. 15 c. 5 del CCNL 01.04.1999.

**ART. 15**  
**DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE INCARICATO DELLE FUNZIONI DELL'AREA**  
**DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

- 1) L'Ente in base alla propria organizzazione, istituisce le posizioni organizzative, previste dall'art. 8 del NOP quali particolari posizioni di lavoro caratterizzate da:
  - a) funzioni di direzione con elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
  - b) Funzioni di alta professionalità;
  - c) Funzioni di studio, ricerca, ispettive o di vigilanza e controllo con elevata autonomia ed esperienza.

Tali posizioni sono conferite con incarico a termine a dipendenti appartenenti alla cat. D con provvedimento del Sindaco, sulla base dei criteri generali fissati dalla Giunta.

L'eventuale revoca dell'incarico prima della scadenza è disposta dal Sindaco con atto scritto e motivato in base a modificazioni organizzative o a risultati negativi accertati nell'ambito delle valutazioni annuali effettuate in base a parametri predeterminati dall'Ente e misurati dal controllo di gestione interno.

- 2) Gli incarichi saranno conferiti con i criteri previsti dall'art. 9, c.2 del CCNL, precisando che i requisiti culturali considerati sono i seguenti:
  - titolo di studio, in modo particolare nei casi in cui sia richiesta alta professionalità e specializzazione;
  - Le conoscenze acquisite nell'esercizio delle attività svolte;
  - Attitudini e capacità professionali;
  - Esperienza acquisita rilevabile da: Curriculum professionale
  - Attività prestata in posizioni di lavoro analoghe nell'Ente o in altro posto di lavoro.

**ART. 16**  
**CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI**  
**RISULTATO**

- 1) Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato ed assorbe tutte le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
- 2) Nei limiti stabiliti, l'Ente definisce la graduatoria della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate.

La graduatoria sarà effettuata tenendo conto dei seguenti parametri:

  - Autonomia ( possibilità di agire senza essere sottoposti a controllo preventivo, ma solo con rendiconto finale o periodico; dal peso del controllo e percorso soggetto a approvazione preventiva): Valutazione del 30%.
  - Complessità della funzione (quantificazione delle risorse attribuite): Valutazione del 20%.
  - Responsabilità ( Rilevanza dell'obiettivo affidato, coordinamento personale, tipologia e rilevanza degli atti di competenza, studi esterni): Valutazione 10%.

In base alle risultanze della graduatoria, l'Ente attribuisce un valore economico ad ogni posizione organizzativa prevista.
- 3) La retribuzione di risultato, finalizzata a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione fornita, sarà finanziata con il rimanente fondo di cui al

precedente comma 1 e graduata con le stesse percentuali della retribuzione di posizione.

L'importo della retribuzione di risultato sarà corrisposto a seguito di valutazione annuale nel limite massimo sopra indicato.

I fattori di valutazione della prestazione, utilizzati secondo le caratteristiche della metodologia prevista per l'OIV ed avvalendosi, per quanto possibile, dei dati forniti dal controllo di gestione interno, saranno i seguenti:

- a) Capacità di gestire il proprio lavoro: 10%;
- b) Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati: 50%;
- c) Capacità nel promuovere la qualità dei servizi: 20%;
- d) Capacità nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali: 10%;
- e) Qualità nell'apporto personale specifico: 10%;

### **ART. 17**

#### **DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO**

- 1) Le parti prendono atto che per l'anno 2012 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 in € 2.272,00 .
- 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) Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 e s.m.i. 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 codice della strada (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 s'incontreranno almeno due volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
- 5) In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire, salvo casi eccezionali, solo a seguito di preventiva autorizzazione scritta 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 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 disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

## **ART. 18**

### **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 di cassa mensili non inferiori a €100,00 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, ect....).
- 3) L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e 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 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;
- 5) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al precedente art. 13 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, c. 1 del D.L. 112/08 come convertito nella Legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 gg di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## **ART. 19**

### **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 dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 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, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione
- 3) Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.  
Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile

stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica. L'ambito di operatività e le modalità di esercizio del sistema delle relazioni sindacali sono disciplinate dalle disposizioni contenute nell'art. 5 c. 2 e art- 9 del d.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

**ART. 20**  
**DISPOSIZIONI FINALI**

- 1) Ferma restando la validità e la decorrenza dell'accordo, le parti si impegnano alla verifica delle compatibilità economiche del fondo, prima della sottoscrizione definitiva.
- 2) 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.
- 3) Le disposizioni contenute in precedenti Contratti Collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente art. 2 c.1.

**DICHIARAZIONI AGGIUNTIVE:**

- Buono pasto: si rimanda, per l'applicazione dell'istituto a favore di tutto il personale aventene diritto, alle previsioni contenute nell'art. 13 del CCNL 01.01.2004/31.12.2005.
- Si rimanda all'applicazione dei singoli Regolamenti in materia la previsione di destinare al fondo di cui all'art. 31 CCNL 22.01.2004 quote degli introiti di cui alla ex L. 109/1994, al D.L. n. 504/92 e dell'art. 208 DPR 285/93.
- Preso atto delle argomentazioni emesse in sede di Delegazione Trattante e recepite dalla Giunta Comunale, le parti si riservano di definire il mantenimento degli istituti della Reperibilità e della Turnazione a seguito di più approfondite verifiche.  
L'Amministrazione Comunale, nelle more dell'assunzione di dette decisioni, conferma il mantenimento di detti istituti fino al 31 gennaio 2013, seppure con le modalità indicate nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.