

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

---

2011

---

Il giorno venti Dicembre 2011 alle ore 11,30 presso l'ufficio del Segretario Comunale del Comune di Monti si sono riunite :

- ❖ La delegazione di parte pubblica composta dal Presidente D.ssa Natalina Baule, l'Istr. Direttivo Doddo Bernardo
  - ❖ - responsabile del Settore Affari Generali, la Rag. Antonia Nieddu responsabile del Settore Finanziario e
  - ❖ il Sig Giovanni Maria Raspitzu-. Responsabile area Tecnica;
  - ❖ La rappresentanza sindacale Unitaria composta dalla Sig.ra Busia Caterina
  - ❖ Rappresentanza sindacale territoriale composta dal Sig. Lorenzo Porcheddu e Luisella Maccioni
- 

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

---

##### ART. 1 – Campo di applicazione

. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

~ D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4

~ D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31

~ D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6

~ D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21

Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta 35 del 24/03/2011 e delibera n. 135 del 05/10/2011 di integrazione;

~ Regolamento disciplinante il sistema di premialità, approvato con deliberazione della Giunta n.60 del 19/04/2011

~ Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta n. 154 del 22/11/2011

~ CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

---

## **ART.2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione o rinnovo del contratto**

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato

2. Esso ha validità annuale ed i suoi effetti decorrono dal 01/01/2011

3. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà a riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta:

---

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale

Sono fatte salve le materie previste dal vigente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi e verifiche periodiche, essendo legate a fattori organizzativi contingenti.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno 1 Gennaio 2011, salvo diversa prescrizione del presente contratto .

---

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

5. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

---

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'**

#### **Art. 3 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. Nell'anno di riferimento la suddetta determinazione è stata effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo *nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.*

3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente 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.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto

b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto

c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi

d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati

e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.

---

f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente

#### **Art. 4 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nell'anno di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità;

b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché la specifica e compiuta disciplina prevista nel Regolamento disciplinante la premialità;

c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);

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

### **Art. 5 – 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 co-stituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito"; tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."*.

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, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – 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

Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti prendono atto del sistema di budgetizzazione delle risorse, ovvero di suddivisione annuale delle stesse, in budget di Settore (macro-struttura organizzativa) che vengono assegnati ai rispettivi Responsabili.

Detti budget sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dal Responsabile per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 4.

### **CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

#### **Art. 6 – Criteri generali**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Responsabili nella gestione dei budget loro assegnati, come da articolo precedente ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Regolamento disciplinante la premialità, cui si fa integrale rinvio.
3. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

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

### **Art.7 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono ripro-portionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile .
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile .
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

### **Art. 8 – Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati  
E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile.

- ~ utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - ~ attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - ~ attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
3. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione.

### **Art. 09 – Indennità di disagio**

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 27,00 . A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
  2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 7 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile.
  3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
    - ~ prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
    - ~ prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
    - ~ prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- 
- ~ particolare articolazione dell'orario di lavoro escluso il turno ( orario frazionato)  
 attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica)



---

prestazione fornita particolarmente gravosa all'utilizzo di strumenti attrezzature apparecchiature di utilizzo disagiata (strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione ecc. )  
prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio

---

4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione.

### **Art. 10 – Indennità maneggio valori**

1. All'economista comunale compete una indennità giornaliera per le sole giornate nelle quali è effettivamente adibito ai servizi di maneggio denaro;
2. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità: ~ media mensile di valori maneggiati pari ad Euro 500,00 indennità giornaliera Euro 1.54
3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione.

### **Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
  - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
  - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. 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); non compete ai Responsabili che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

~ € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa

~ €..... agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale

~ €..... agli Ufficiali Elettorali

~ €..... al Responsabile dei Tributi

4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica re-sponsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € zero lordi annui.

5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di €...zero

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità.

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione

### **Art. 12 – Indennità per particolari responsabilità**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C o D (non titolari di posizione organizzativa).

2. Le fattispecie alle quali i Responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- a) responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica
- b) coordinamento di strutture complesse (*quelle articolate in almeno 2 unità operative*)
- c) Responsabilità di apposizione regolarità tecnica atti con rilevanza esterna
- d) Responsabilità di predisposizione o partecipazione a commissioni di concorso
- e) Responsabilità di preposizione o partecipazione a commissioni di gara (non dovuta ai soli testimoni)
- f) Responsabilità di conseguimento di obiettivi e risultati specifici
- g) Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse
- h) Responsabilità di sistemi razionali complessi che abbisognano di un'assidua attività formativa per l'attuazione di nuovi adempimenti normativi
- i) concorso alla formazione delle decisioni del Responsabile
- l) Responsabilità di realizzazione programmi e piani di attività
- m) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali

3. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Responsabile secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:

~ importo massimo fissato dal CCNL pari ad **€. 1.500,00 annui** lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore di categoria D) quattro delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad m) – **Euro 1.000,00** per il lavoratore di categoria C;

~ importo pari ad **€. 1.000,00 annui** lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad m) – **Euro 800,00** per il lavoratore di categoria C;

~ importo pari ad **€. 750,00 annui** lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) due delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad m) - **Euro 500,00** per il lavoratore di categoria C;

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio

prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione. Tale indennità inoltre è corrisposta tenendo conto della presenza di effettivo svolgimento delle funzioni la quale non può essere inferiore a 8/12

### **CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

Di seguito, si fornisce l'elencazione delle principali casistiche:

- Art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferisce a:
    - ~ incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006)
    - ~ incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006)
    - ~ recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997)
    - ~ compensi Istat
-

---

---

### Determinazione fondo

Il fondo per lo sviluppo delle risorse umane, per la produttività individuale e collettiva e per il miglioramento dei servizi è determinato come segue :

#### Risorse decentrate stabili

Il complesso delle risorse decentrate stabili viene definito, sulla base dell'art. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004 – art. 4 del CCNL 09/05/06 – ART. 8 del CCNL 11/04/2008 , per l'intero periodo di vigenza del presente CCDI

---

---

S1	Risparmi derivanti dalla riduzione delle risorse per prestazioni di lavoro straordinario	Art. 14, commi da 1 a 4, CCNL 1.4.1999	155,56
S2	Fondo per straordinari personale passato alle Posizioni Organizzative	Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999 Art. 31, c. 2, lett. a), CCNL 6.7.1995	
S3	Fondi per particolari condizioni disagio, pericolo, danno, previsti per l'anno 1998	Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999 Art. 31, c. 2, lett. b), CCNL 6.7.1995	
S4	Fondi per particolari posizioni di lavoro e di responsabilità previsti per l'anno 1998	Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999 Art. 31, c. 2, lett. c), CCNL 6.7.1995	
S5	Fondo per la qualità della prestazione individuale previsto per l'anno 1998	Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999 Art. 31, c. 2, lett. d), CCNL 6.7.1995	

S6	Fondo per produttività collettiva e miglioramento servizi previsto per l'anno 1998	Art. 15, c. 1, lett. a), CCNL 1.4.1999 Art. 31, c. 2, lett. e), CCNL 6.7.1995	19.027,07
S7	Eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell' art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell' art. 3 del CCNL del 16.7.1996	Art. 15, c. 1, lett. b), CCNL 1.4.1999	
S8	Gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell' art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell' art. 3 del CCNL del 16.7.1996	Art. 15, c. 1, lett. c), CCNL 1.4.1999	
S9	Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell' art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993	Art. 15, c. 1, lett. f), CCNL 1.4.1999	
S10	Risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del LED	Art. 15, c. 1, lett. g), CCNL 1.4.1999	3.645,65
S11	Risorse destinate alla corresponsione della indennità di direzione e di staff prevista per il personale dell'VIII qualifica funzionale dall' art. 45, c. 1, del DPR 333/1990	Art. 15, c. 1, lett. h), CCNL 1.4.1999	0,00
S12	Un importo dello 0,52 % del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio	Art. 15, c. 1, lett. j), CCNL 1.4.1999	1.798,52
S13	Trattamento economico accessorio del personale trasferito al Comune a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	Art. 15, c. 1, lett. l), CCNL 1.4.1999	

S14	Attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche	Art. 15, c. 5, CCNL 1.4.1999	0,00
S15	1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza	Art. 4, c. 1, CCNL 5.10.2001	5.360,48
S16	Retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000	Art. 4, c. 2, CCNL 5.10.2001	6.628,96
S17	0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001	Art. 32, c. 1, CCNL 22.1.2004	2.772,56
S18	0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, purchè la spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti	Art. 32, c. 2 e 3, CCNL 22.1.2004	2.235,93
S19	0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità) DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14	Art. 32, c. 7, CCNL 22.1.2004	3.652,32
S20	0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, purchè il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%	Art. 4, c. 1, CCNL 9.5.2006	2.257,49

S21	0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 %. Comuni capoluogo delle aree metropolitane: fino ad un massimo dello 0,9 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia uguale o inferiore al 39 %	Art. 8, c. 1-2-4, CCNL 28.2.2008	2.708,43
<b>Importi da sottrarre:</b>			
S22	Trattamento economico accessorio del personale trasferito dal Comune ad enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	Art. 15, c. 1, lett. I), CCNL 1.4.1999	523,68
S23	ritenuta d.l. 78/2010	art. 9 comma 2 bis	5.769,12
<b>TOTALE PARTE STABILE</b>	<b>43.950,17</b>		

Le somme relative alle risorse decentrate stabili non utilizzate nell'ambito degli istituti summenzionati saranno destinate ad incrementare le risorse per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.



---

## **UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI**

### **1. Fondo per le progressioni economiche**

Anche quest'anno non si prevedono progressioni economiche, quindi il fondo delle risorse per progressioni economiche per l'anno 2011, di cui all' art. 17, comma 2, lett. B) del CCNL 1999-2001 ammonta ad **Euro 24.242,35**

### **2. Fondo per indennità di comparto**

Il fondo delle risorse per indennità di comparto per l'anno 2011, di cui all'art. 33, comma 4 lett. b) e c) del CCNL 2002-2005 ammonta a **Euro 8174,64**

Le modalità di erogazione sono quelle definite nel relativo art. 33 del CCNL 2002-2005.

### **3. Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio**

Il fondo per le risorse per reperibilità, disagio, maneggio valori per l'anno 2011, di cui all'art. 17, comma 2, lettere d) ed e) del CCNL 1999-2001 ammonta a **Euro 4800,00**

Il fondo in argomento viene così suddiviso :

Per maneggio valori	Euro	350,00
Indennità di rischio/o disagio	Euro	2.200,00
Indennità di reperibilità	Euro	2.250,00

---

#### 4. Fondo per specifiche responsabilità

Il fondo delle risorse per specifiche responsabilità per l'anno 2011 di cui all'art. 17 comma 2 lettere f) e i) del CCNL 1999 -2001 ammonta ad

**Euro 6.300,00**

---

V1	Introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 con particolare riferimento a: contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali	Art. 15, c. 1, lett. d), CCNL 1.4.1999	0,00
V2	Economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	Art. 15, c. 1, lett. e), CCNL 1.4.1999	0,00
V3	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione opere pubbliche, ICI, contenzioso tributario, Istat ecc.)	Art. 15, c. 1, lett. k), CCNL 1.4.1999	13.856,00
V4	Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all' art. 14 del CCNL 14.1.1999	Art. 15, c. 1, lett. m), CCNL 1.4.1999	0,00

V5	Integrazione sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2%, su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza	Art. 15, c. 2, CCNL 1.4.1999	4.129,66
V6	Attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili	Art. 15, c. 5, CCNL 1.4.1999	6.500,00
V7	Somme residue anno precedente	art. 17, c. 5, CCNL 1.4.1999	0,00
V8	Rimborso spese per la notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria da utilizzare per l'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori	Art. 54, CCNL 14.9.2000	0,00
V9	RISORSE REGIONALI	FONDO UNICO	5.013,84
V10	Incrementi percentuali, calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati: fino ad un massimo dello 0,3 %, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 25% ed il 32%, fino ad un massimo dello 0,9 %, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 25%.	Art. 8, c. 1 e 3, CCNL 28.2.2008	0,00
<b>TOTALE PARTE VARIABILE</b>			<b>29.499,50</b>

---

## **UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI**

### **5. Fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**

Il fondo delle risorse per incentivare la produttività individuale e collettiva ed il miglioramento dei servizi per l'anno 2011

di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1999-2001 come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22/01/2004 ammonta ad **Euro 15.700,00**

Quest'anno un ruolo attivo e determinante è stato attuato dall'approvazione del Piano delle Performance – voluto per dare attuazione della Riforma Brunetta e per garantire gli obiettivi specifici di produttività e di qualità dell'Ente., e che con lo scarso personale a disposizione, tale Ente riesce a svolgere tutti i servizi in modo efficace ed efficiente

#### **5.1 Determinazione del budget per la produttività**

Dopo aver quantificato l'ammontare del fondo disponibile sono state determinate le quote da destinare alle singole aree in base ai progetti approvati nel Piano delle Performance, che successivamente, i responsabili previa valutazione dovranno attribuire ai rispettivi dipendenti la quota relativa alla produttività individuale

Il budget è determinato nel modo seguente :

AREA AA.GG.	AREA FINANZIARIA	AREA UFFICIO TECNICO	AREA DI VIGILANZA
3.700	500,00	3.500	1.500,00
1.000 ART. 15 C. 5	1.000,00 ART. 15 C. 5	4.500,00 ART. 15 C. 5	

---

---

**6. Fondo per compenso incentivo progettazione**

Il fondo delle risorse per compensare gli incentivi di progettazione per l'anno 2011, di cui all'art.3, comma 29, della L.350/2003 ammonta ad **Euro 5.202,72**

**7. Compensi Ici Euro 4.066,00**

Le modalità di erogazione e l'entità degli importi sono quelli stabili nell'apposito Regolamento.

**8) compensi Istat Euro 4587,28**

per un totale di 13.856,00 ai sensi della lettera k del comma 1 art 15 ccnl 01/04/1999

---

Il quadro complessivo dell'utilizzo del fondo risulta in seguente:

Progressioni economiche orizzontali	Risorse stabili	art. 17, c. 2, lett. b), CCNL1.4.1999 Art. 34, c. 1, CCNL 22.1.2004	24.242,35
Retribuz. di posizione e di risultato (enti con dirigenza)	Risorse stabili	art. 17, c. 2, lett. c), CCNL 1.4.1999	0,00
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999	Risorse stabili	Art. 19, c. 1, CCNL 1.4.1999	376,68
Personale educativo asili nido	Risorse stabili	Art. 6, CCNL 5.10.2001	0,00
Indennità di comparto	Risorse stabili	Art. 33, c. 4, CCNL 22.1.2004	8.174,64

Progressioni economiche di nuova istituzione ai sensi dell'art. 35 CCNL 22/01/2004	Risorse stabili	Art. 35, c. 3, CCNL 22.1.2004	
<b>TOTALE</b>			<b>32.793,67</b>
<b>Risorse stabili disponibili per la contrattazione</b>			<b>11.156,50</b>
<b>Spesa finanziata</b>	<b>Fonte di finanziamento prioritaria</b>	<b>Riferimento normativo</b>	<b>Importo</b>
Indennità di turno+reperibilità+maneggio valori+orario notturno e festivo+rischio	Risorse stabili	art. 17, c. 2, lett. d), CCNL 1.4.1999	4.800,00
Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale categorie A , B e C	Risorse stabili	art. 17, c. 2, lett. e), CCNL 1.4.1999	
Specifiche responsabilità	Risorse stabili	art. 17, c. 2, lett. f), CCNL 1.4.1999	6.300,00
Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D: ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, archivista informatico, addetto URP, formatore professionale, messo notificatore per funzioni di ufficiale giudiziario, specifiche responsabilità personale protezione civile	Risorse stabili	art. 17, c. 2, lett. i), CCNL 1.4.1999	

Finanziamento alte professionalità di cui all'art. 10 del CCNL 22/01/2004	Rigo S19 risorse stabili	Art. 32, c. 7, CCNL 22.1.2004	0,00
<b>TOTALE</b>			<b>11.100,00</b>
<b>Eventuali risorse stabili residue</b>			<b>56,50</b>
<b>Utilizzo fondo - Parte variabile e residua parte stabile</b>			
Produttività e miglioramento servizi	Risorse stabili + variabili	art. 17, c. 2, lett. a), e art. 18, CCNL 1.4.1999	9.200,00
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione opere pubbliche, ICI, contenzioso tributario, Istat ecc.)	Risorse variabili (rigo V3)	art. 17, c. 2, lett. g), CCNL 1.4.1999	13.856,00
Attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, senza incremento dotazione organica o senza la relativa copertura	Risorse variabili	art. 15, c. 5, CCNL 1.4.1999	6.500,00

Messi notificatori	Quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria <b>Rigo V8 risorse variabili</b>	art. 54 CCNL 14.9.2000	0,00
FONDO REGIONALE FORMAZIONE	Rigo V9 risorse variabili	FONDO UNICO	
Mobilità del personale	Economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale <b>Rigo V2 risorse variabili</b>	Art. 1, c. 59, Legge 662/1996, come modificato dall'art. 73 della Legge 133/2008	0,00
<b>TOTALE</b>			<b>29.556,00</b>
		<b>Verifica utilizzo fondo</b>	<b>0,00</b>



---

**Fondo per compenso lavoro straordinario Euro 2.498,00**

Il fondo delle risorse per compensare il lavoro straordinario per l'anno 2011 sarà utilizzato per compensare le ore di lavoro straordinario effettuato dall'unica figura di Vigile Urbano presente nell'Area di Vigilanza, in attesa di copertura tramite selezione del posto vacante.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono subordinate ad esigenze di pubblico interesse e sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale, imprevedibili e non programmabili e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del lavoro.

Presupposto del diritto del dipendente al compenso per lavoro straordinario è, oltre alla effettiva prestazione, la sussistenza di una preventiva formale autorizzazione del competente Responsabile d' Area. Detta autorizzazione dovrà avvenire entro i limiti individuati e complessivi di cui all'art. 16, commi 5 e 6 del D.P.R. n. 268/1987 e nel limite della spesa assegnata alla struttura stessa.

Eventuali prestazioni di lavoro straordinario, regolarmente richieste al responsabile d'Area ed effettuate in eccedenza ai limiti di spesa assegnati, potranno dar luogo a riposo compensativo da concedersi, previa richiesta, fatte salve le necessità di servizio.

Sono da considerarsi lavoro straordinario le prestazioni di lavoro pari o superiori a 30 minuti giornalieri consecutivi effettuati oltre il normale orario di lavoro. Il conteggio delle ore di lavoro straordinario avverrà su base mensile e saranno liquidate solo prestazioni lavorative mensili pari o superiori ad una ora. Le frazioni di ora pari o inferiori a 30 minuti sono trascurate, le altre sono arrotondate a ora intera.

La presente ipotesi di contratto decentrato si trasmette, ex art. 5 comma 3 del CCNL 01.04.1999 , al revisore dei conti e, successivamente alla Giunta Comunale per l'autorizzazione della sottoscrizione definitiva

letto, approvato e sottoscritto.

Lì 20 Dicembre 2011

**Il Presidente delegazione trattante  
Dr.ssa Baule Natalina**