Comune di Lograto
Provincia di Brescia

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente degli enti locali per l'anno 2014

A seguito del parere favorevole espresso in data 23/12/2014 dal Revisore dei Conti sull'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, a seguito del verbale del nucleo di valutazione in data 05/12/2014 e a seguito della deliberazione n. 74 del 23/12/2014, 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,

il giorno 29/12/2014 alle ore 10,00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La **Delegazione di parte pubblica**, composta dal Presidente, ENRICA PEDERSINI – segretario comunale;

e da FRANCESCA VASSALLO – Responsabile dei servizi finanziari

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

FRANCESCA MAGNIFICO – RAPPRESENTANTE 00.SS. CISL-FP

e dalla **Rappresentanza Sindacale Unitaria**, nelle persone dei sigg.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di LOGRATO per il triennio normativo 2014/2016 e per la parte economica anno 2014. Nel corso del triennio, la parte normativa sarà adeguata a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Contratto Collettivo Nazionale.

Sommario

Titolo I° Disposizioni generali 3
Art. 1 Premessa 3
Art. 2 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo 3
Art. 3 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I. 4
Art. 4 Interpretazione autentica delle clausole controverse 4
TITOLO II° Il sistema delle relazioni sindacali 6
Art. 5 Relazioni Sindacali 6
Art. 6 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento 6
Art. 7 Materie oggetto di contrattazione e di concertazione 7
Art. 8 Modalità di concertazione 7
Art. 9 Informazione 8
Art. 10 Consultazione 8
TITOLO III° Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali 9
Art. 11 Diritto di assemblea 9
Art. 12 Diritto di affissione 9
TITOLO IV° Disposizioni diverse 11
Art. 14 Formazione ed aggiornamento professionali 11
Art.15 Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti 13
Art 16 Disciplina del lavoro straordinario 13
TITOLO V° Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate 15
Art 17 Premessa 15
Art. 18 Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno 15
Art. 19 Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio 16
Art. 20 Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità 17
Art. 21 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità 18
Art. 22 Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria. 19
Art. 23 Procedura per l'assegnazione della progressione orizzontale 21
Art. 24 Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale 23
Art. 25 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale 25
TITOLO VI° Disposizioni finali 27
ALLEGATO A Individuazione delle risorse decentrate 29
ALLEGATO B Destinazione delle risorse decentrate 32
ALLEGATO C Punteggi minimi richiesti per concorrere alla progressione orizzontale 33

Titolo I°
Disposizioni generali

Art. 1
Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che **"La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali"** richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il **sistema della relazioni sindacali,** nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce **obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto**:

- miglioramento della funzionalità dei servizi;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

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

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

Art. 2
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di LOGRATO e **disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.**

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha **efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.**

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

4. Il presente contratto ha validità per **l'anno 2014,** dando atto che lo stesso è adeguato alle disposizioni di cui al D.Lgs 150/2009 in applicazione dell'art. 65, comma 3, dello stesso decreto legislativo.

5. Sono comunque fatte salve eventuali **modifiche o integrazioni derivanti da**:

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

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

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

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

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

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

Art. 4
Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata **contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali** o che disciplinano **materie non espressamente delegate** a tale livello negoziale ovvero che comportano **oneri non previsti** negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le **clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile**

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta **oggettivamente non chiara** le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di

specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica **sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.**

TITOLO II°
Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5
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'Amministrazioni, 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.**

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

5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 6
Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

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

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

Art. 7
Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono **oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro,** le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.
2. Restano riservate a **separata trattazione le materie oggetto di concertazione** previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999, **per quanto applicabili.**
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8
Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la **concertazione**, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante **richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata,** alla controparte.
2. In caso di **urgenza il termine è fissato in cinque giorni**. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, **considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.**
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto **specifico verbale** sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino **le rispettive posizioni.** Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

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

Art. 9
Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di **valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.**
2. L'informazione deve essere **preventiva e scritta** nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come **oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.**
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

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

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

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

Art. 10
Consultazione

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

TITOLO III°
Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11
Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti **hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali** in idonei locali concordati con l'amministrazione, **per 12 ore annue pro capite,** senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno **tre giorni prima**. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto **entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.**
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del **tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea,** nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai **servizi minimi indispensabil**i nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 12
Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno **diritto di affiggere,** in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di

predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale **tramite e-mail.**

3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite **fax o a mezzo di posta elettronica certificata** e successivamente protocollate.

TITOLO IV°
Disposizioni diverse

Art. 13
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti,** nonché alla prevenzione delle malattie professionali .
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l"Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 14
Formazione ed aggiornamento professionali

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

2. A tal fine l'Ente, per l'anno 2014, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art.15
Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

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

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art 16
Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno **2014 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 **€ 1.885,97**, già ridotto della decurtazione del 3% ai sensi del comma 4, art. 14, del CCNL 1.4.1999.

2. **Nel fondo** di cui al comma 1 **non rientrano** le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario per le prestazioni rese con **finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT)**

3. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di **preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.**

4. A **domanda del dipendente** il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, **potrà essere recuperato** secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico

istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

TITOLO V°
Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art 17
Premessa

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla **correttezza dell'ammontare del fondo** destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con **determinazione** n. 169 del 01/12/2014 per la sua **parte stabile** e con **deliberazione G.C**. n. 68 del 09/12/2014 per la sua **parte variabile**, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente, riportato **nell'Allegato A.**

2. Le Parti accertano che il numero del personale in servizio è invariato rispetto all'anno 2010 e pertanto non è necessario procedere alla riduzione di cui all'art. 9, comma 2 bis, del d.l. 78/2010 convertito in legge 122/2010

3. Il presente titolo ha efficacia con decorrenza 1 gennaio 2014.

Art. 18
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 avvicendata** 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** associato di POLIZIA LOCALE, gestito dall'Unione dei Comuni BBO, ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

	Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
	Agente di polizia locale	2	€. 3.510,00
	TOTALE		**€. 3.510,00**

3. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

4. Si fa presente che l'importo previsto per la suddetta indennità di turno, costituisce quota di trattamento accessorio corrisposto da Unione BBO per la funzione di P.L. imputata al fondo di Lograto.

Art. 19
Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di **rischio,** in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in **continua e diretta esposizione a rischi** pregiudizievoli per la **salute** e per **l'integrità professionale** con assicurazione di **quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente** (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);

b) è quantificata in complessive **€ 30 mensili** (art. 41del 22.1.2004);

c) compete solo per **i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.**

2. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

	Prestazioni lavorative soggette a rischio	n. addetti	Somma prevista
	Autista scuolabus	1	€ 360,00
	Operaio	1	€. 360,00
	TOTALE		**€ 720,00**

3. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

Art. 20
Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di **reperibilità,** in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

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

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

c) non può essere superiore **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 è effettuata unitamente al pagamento dello **stipendio del mese successivo** a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

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

3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento **l'indennità per reperibilità non 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 prev.
	Autista scuolabus	1	€ 743,64
	Operaio	1	€. 743,64
	TOTALE		**€ 1.487,28**

5. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale,** con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

Art. 21
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 **€ 2.500,00.**
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "**le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure** per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. D	
b) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. C	
c) Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità qualora non si rivesta la figura di responsabile di servizio (ad es. responsabile unico del procedimento in materia di affidamento di lavoro, servizi o forniture)	€ 3.866,67
d) Attività di staff considerata di particolare rilievo per l'organizzazione dell'ente.	€ 1.987,20
TOTALE	**€ 5.853,87**

4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva **fissa e ricorrente** ed è erogata annualmente.

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 si **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:

Tipo	Specifica responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Responsabile procedimento protocollo e pubblicazioni	B	1	€ 2.500,00
b)	Responsabile procedimento servizi demografici (part time 18 ore)	C	1	€ 1.250,00
c)	Responsabile coordinamento P.L. (decorrenza 01/11/2014)	C	1	€ 116,67
d)	Incarico di Staff (dal 1/1 al 26/5)			€ 1.987,20
	TOTALE			**€ 5.853,87**

9. Si fa presente che l'importo previsto per l'indennità di cui alla lettera c) costituisce quota di trattamento accessorio corrisposto da Unione BBO per la funzione di P.L. imputata al fondo di Lograto

10. 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. 22
Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione approvate con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 15/02/2005.

2. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infra categoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria 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;

3. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004;
4. Con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
5. In caso di progressione verticale fra categorie al dipendente 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 viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
6. Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
7. L'accesso dei dipendenti alla selezione per la progressione orizzontale è subordinato al possesso dei requisiti descritti nel successivo art. 23.
8. Ogni passaggio presuppone il possesso di requisiti minimi di:
   a) Anzianità di servizio nell'ente : 1 punto all'anno, si considerano anno intero le frazioni di anno superiore a 6 mesi (vedi tabella)
   b) continuità di prestazioni positive nel medio periodo;
9. sviluppo professionale consolidato (si prende in considerazione solo il punteggio della scheda di valutazione). **Nell'Allegato C** al presente contratto è riportata una tabella con indicati i punteggi minimi richiesti per concorrere alla progressione orizzontale.
10. La parte di fondo non utilizzata per la progressione orizzontale è trasferita al fondo produttività.
11. La parte di fondo utilizzata per remunerare la progressione orizzontale dovrà essere stabilmente dedotta dal fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività e trasferita ai rispettivi interventi del bilancio di previsione.
12. Al verificarsi della cessazione di rapporti di lavoro o in caso di progressione verticale, la stessa dovrà essere ritrasferita nel fondo.
13. Le selezioni per la progressione orizzontale saranno effettuate con riferimento alle posizioni dei singoli dipendenti alla data del 1 gennaio di ogni anno. La selezione sarà effettuata entro 60 giorni dalla sottoscrizione della pre intesa e comunque non prima del mese di settembre.

14. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina sono destinate con riferimento all'anno 2014 le seguenti risorse **€. Zero.** Le economie su tale voce andranno a finanziare la produttività collettiva. Le risorse sono ripartite fra le diverse categorie come di seguito specificato:

	IMPORTO STANZIATO	N. PASSAGGI MASSIMO
A		
B		
C		
D		
Totale complessivo		

Art. 23
Procedura per l'assegnazione della progressione orizzontale

1. Il Nucleo di valutazione verifica i requisiti d'accesso e attribuisce a ciascun dipendente in possesso dei requisiti minimi punteggi secondo il seguente sistema:

A) ESPERIENZA ACQUISITA: solo per i passaggi da C1 a C2, da B3 a B4 (con accesso B3) e B1 a B2: **massimo 5 punti per** anzianità di servizio, 1 punto per semestre (oltre l'anzianità minima richiesta).
L'anzianità maturata in altro ente è valutata per il 70% del punteggio. In caso di pari punteggio, verrà preferito il dipendente titolare di maggiore anzianità all'interno dell'ente.
L'anzianità valutata è quella maturata nella singola posizione di appartenenza.

B) PREPARAZIONE PROFESSIONALE DI BASE E FORMAZIONE: massimo 5 punti
Ai fini della selezione per la progressione orizzontale, il punteggio relativo alla formazione viene valutato sulla base dei seguenti criteri:

- Titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno punti 2
- Titolo di studio inferiore rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno punti 1
- Titolo di studio superiore rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno punti 3
- Corsi post diploma/laurea o 2° diploma punti 0,5
- 2^ laurea attinenti la funzione o il ruolo punti 1

- Corsi di formazione o specializzazione sul ruolo programmati o riconosciuti:

  - per le Cat. A e B: durata minima di ogni corso 10 ore: Punti 1 - Durata > 30 ore: punti 1,5;

  - per le Cat. C e D: durata minima di ogni corso 10 ore: Punti 1 - Durata > 50 ore: punti 1,5;

  Il punteggio pieno è attribuito se il corso si conclude con una valutazione finale; in mancanza di valutazione finale il punteggio è ridotto del 30%.

- Incarichi di docenza per corsi organizzati dall'Amministrazione Comunale

  - per le Cat. A e B: durata minima di ogni corso 10 ore: Punti 1 - Durata > 30 ore: punti 1,5;

  - per le Cat. C e D: durata minima di ogni corso 10 ore: Punti 1 - Durata > 50 ore: punti 1,5;

Saranno valutati i punteggi maturati esclusivamente nella categoria di appartenenza (A1/A4 – B1/B6 – C1/C4 – D1/D5).

C) CONTINUITÀ DI PRESTAZIONI POSITIVE NEL MEDIO PERIODO: massimo punti 10

E' costituita dalla media delle valutazioni dell'apporto individuale ai risultati di PEG (valutazione produttività) riportata nell'ultimo triennio.

fascia E - punti 0
fascia D - punti 2
fascia C - punti 4
fascia B2 - punti 6
fascia B1 - punti 8
fascia A2 - punti 10
fascia A1 - punti 10

Il personale neo assunto, attraverso concorso o processo di mobilità, ha diritto a partecipare alla selezione per la progressione orizzontale solo dopo aver maturato una anzianità di almeno 12 mesi di servizio presso il Comune di Lograto.

Per la verifica dei requisiti comportanti una valutazione individuale si considerano unicamente le valutazioni del Comune di Lograto.

D) SVILUPPO PROFESSIONALE CONSOLIDATO: massimo punti 30 di cui :

1) SVILUPPO PROFESSIONALE : **max 25 punti**

- Arricchimento professionale

  (acquisizione stabile di abilità, conoscenze e competenze distintive) max punti 5

- Arricchimento dei compiti

  (qualificazione del contenuto del lavoro svolto) max punti 5

- Autocontrollo dei tempi e della qualità

  del proprio lavoro max punti 5

- Flessibilità e disponibilità al cambiamento max punti 5

- Iniziativa max punti 5

Lo sviluppo professionale è verificato tramite la scheda di valutazione, che sarà oggetto di concertazione, preventivamente discussa con l'interessato dal responsabile del servizio.

2) **COMPETENZE SVOLTE: Massimo 5 punti** così articolati

a) Posizione organizzativa: 0,25 per semestre

b) Responsabile di procedimento: 0,12 per semestre

c) Mansioni superiori attribuite con formale atto di nomina o previste da regolamenti: 0,05 per trimestre.

Il punteggio per le mansioni superiori non sarà riconosciuto se avrà dato luogo al conferimento di posizione organizzativa.

Art. 24

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del combinato disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 40 comma 3 bis del d.lgs. 165/2001 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.**

2. La performance organizzativa può essere migliorata attraverso la definizione di obiettivi di gruppo/settore da realizzare mediante progetti particolarmente rilevanti che riguardano:

a) ristrutturazione sostanziale di uno o più servizi al fine di raggiungere rilevanti miglioramenti di standards di efficacia e/o efficienza: gli obiettivi di efficacia vanno analiticamente individuati nel progetto, gli obiettivi di efficienza vanno adeguatamente rendicontati in termini economici nel progetto;
b) introduzione di nuovi servizi utilizzando personale già in servizio eventualmente posto in mobilità interna;
c) introduzione di consistenti nuove procedure di semplificazione amministrativa, di nuove rilevanti innovazioni informatiche-telematiche, anche per effetto di introduzione di rilevanti miglioramenti tecnologici;
d) il servizio svolto da un ufficio con sensibile carenza di organico rispetto al personale in servizio nell'anno precedente a condizione che siano garantiti i servizi e le prestazioni già erogate, il rispetto delle normali scadenze e non si formino arretrati;

3. Gli obiettivi di gruppo/settore sono definiti dalla Giunta nel piano della performance e sono assegnati, senza considerare i titolari di P.O., alla categoria di inquadramento secondo i seguenti coefficienti:

- Cat. B coefficiente 1,00;
- Cat. C coefficiente 1,25;
- Cat. D coefficiente 1,50.

4. La verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG da parte del nucleo di valutazione determina la conferma, la riduzione proporzionale o la non conferma della quota di fondo preventivamente assegnata.

5. Il riparto del fondo definitivamente assegnato è disposto sulla base di una scheda di valutazione dell'apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi di PEG in termini di prestazioni e risultati. La scheda valuta aspetti diversi per le diverse categorie professionali.

6. La metodologia permanente per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, a seguito di concertazione (art. 16 comma 2 Ordinamento), è stata approvata con delibera di Giunta comunale n.58/2005 e modificata con Delibera G.C. n. 8/2009.

7. Il valutatore ha l'obbligo di comunicare preventivamente le prestazioni attese e di illustrare e motivare ad ogni membro del proprio gruppo – lavoro, la valutazione attribuita.

8. L'erogazione del premio incentivante avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno 2015.

9. Il nucleo di valutazione ha effettuato a preventivo ed effettuerà entro il mese di febbraio, sulla base delle relazioni dei responsabili dei servizi, la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi tenendo conto dell'impegno individuale e dell'apporto al merito di gruppo determinando così la quota di risorse da ripartire. In caso di realizzazione degli obiettivi ad una percentuale del 90% sarà liquidato comunque l'importo complessivo stanziato.

10. In caso di parziale raggiungimento degli obiettivi le risorse del fondo saranno ridotte proporzionalmente e quelle non spese potranno essere riutilizzate nell'anno successivo solo se finalizzate ad identici o analoghi obiettivi, qualora d'interesse dell'Amministrazione ed in ogni caso proporzionalmente all'incremento qualitativo e quantitativo dei servizi previsto.

11. Le risorse decurtate in applicazione del comma precedente **costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione** ai sensi della citata disposizione di legge.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.**Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale sono per il corrente anno pari a: ..... € 39.399,04 (progetti + collettiva)**

Art. 25
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.**

1. 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,** all'**avvocatura interna,** 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, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario riportando l'analogo importo previsto per il 2010, 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 2*bis* del D.L. 78/2010 e successive modificazioni che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 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 saranno quindi **determinate nel loro effettivo importo solo 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.

TITOLO VI°
Disposizioni finali

Art. 26
Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

1. Al personale **temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale** presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
2. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita **un'indennità pari a € 25 mensili** strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività **costituito presso la stessa unione.** E' **escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa** cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.1.2004.
3. A favore dei dipendenti **assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione** tra più comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività **costituito presso l'ente utilizzatore**. E' escluso dalla corresponsione di **tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa** cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004,

Art. 27
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute 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 articolo 4, comma1.
3. In attesa della definizione dell'accordo decentrato per l'anno 2015, le parti concordano di destinare e liquidare le voci relative ai seguenti istituti nei medesimi importi risultanti dall'allegato B del presente accordo:

a) indennità per specifiche e particolari responsabilità
b) indennità di rischio
c) indennità di comparto

d) progressioni orizzontali
e) indennità di turno

LOGRATO lì 29/12/2014

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

ENRICA PEDERSINI – segretario comunale _____

FRANCESCA VASSALLO – resp. serv. finanziari _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U. _____

I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO:

FRANCESCA MAGNIFICO – RAPPRESENTANTE 00.SS. CISL-FP _____

ALLEGATO A

Individuazione delle risorse decentrate

ART. 1
Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale, con **determinazione** n. 169 del 01/12/2014 per la sua **parte stabile** e con **deliberazione G.C.** n. 68 del 09/12/2014 per la sua **parte variabile**

2. Tale fondo risulta, pertanto, costituito:

a) dalle risorse aventi carattere di **certezza, stabilità e continuità** come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.
In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;

b) dalle risorse **integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità** derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;

c) dalle risorse **non utilizzate o non attribuite** del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).

d) dalle risorse per nuovi servizi e processi di riorganizzazione, ai sensi dell'art. 15 comma 5, CCNL 1/4/1999, per:

area servizi generali

- Progetto supporto informatico uffici

- Progetto servizi integrativi

- Progetto aperture serali

- Progetto informatizzazione servizi cimiteriali e, *in condivisione con area servizi finanziari*, gestione luce votiva

- Progetto cultura e teatro (in condivisione con *l'area servizi tecnici*)

- Progetto assistenza amministrativa celebrazione matrimoni

area servizi finanziari

- Gestione luce votiva, *e in condivisione con area servizi generali*, progetto informatizzazione servizi cimiteriali ;

- Gestione dei tributi comunali: accertamenti ici

area servizi tecnici

- Interventi sul territorio: sgombero neve

- Interventi sul territorio: progetto gite

- Interventi sul territorio: progetto cultura e teatro (in condivisione con *l'area servizi generali*)

- Interventi sul territorio: progetto servizi operativi ausiliari alla manutenzione beni comunali

- Interventi sul territorio: progetto verde

area polizia locale

- Potenziamento servizi di vigilanza;

- Controlli notturni del territorio;

- Controllo velocità con sistemi elettronici

3. Le somme non utilizzate nell'anno precedente **non sono computate** ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma 2*bis* 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.", in quanto di **competenza dell'esercizio precedente**.

4. Il totale complessivo del fondo di cui al presente articolo ammonta, pertanto, al seguente importo: **Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE**	**2010**	**2014**
Risorse Stabili	€ 41.796,74	€ 41.796,74
Risorse Variabili	€ 48.406,71	€ 31.630.71
Somme non Utilizzate nell'anno precedente	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE FONDO art. 31 CCNL 22.1.2004	**€ 90.203,45**	**€ 73.427,45**

5. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano **prioritariamente detratte** le risorse destinate al finanziamento **dell'indennità di comparto**, quelle già utilizzate per il finanziamento delle **progressioni orizzontali** negli anni precedenti relativamente al personale in servizio, quelle destinate al finanziamento delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza) quelle destinate al **personale educativo** per la corresponsione della **specifica indennità** per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i **reinquadramenti** previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

ALLEGATO B

Destinazione delle risorse decentrate

riferimento	cod. conto annuale	ulteriore rimando e/o specifica fondo	2013	2014
art. 33 CCNL 22/1/2004	U07A	Indennità di comparto	4.463,64	3.900,24
Art. 17 comma 2, lett. B) CCNL 1/4/98	U255	Progressioni orizzontali e led anni precedenti	19.122,07	13.067,02
Art. 17 comma 1, lett. f) CCNL 1/4/99	U258	compensi per specifiche responsabilità personale di cat. B e C		
Art. 17 comma 2, lett. f) CCNL 1/4/99	U11A	compensi per specifiche responsabilità personale di cat. B e C	8.166,67	5.853,87
Art. 17 comma 1, lett. i) CCNL 1/4/99	U258	compensi per particolari responsabilità:		
		ufficiale di Stato Civile e anagrafe ed ufficiale elettorale		
		responsabile dei tributi		
		compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici		
		addetti uffici per le relazioni con il pubblico		
		formatori professionali		
		funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori		
		specifiche respons.affidate al person.addetto ai servizi di protezione civile		
art. 17, comma 2, lett. c)		retribuzione di posizione e di risultato con esclusione dei comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'art. 11 del ccnl 1998/2001		
art. 17, comma 2 lett. d)	U254	Indennità di turno	3.500,00	3.510,00
		Indennità di reperibilità	2.974,56	1.487,28
		Maneggio valori		
		Orario notturno, festivo e notturno-festivo		
		Indennità di rischio	720,00	720,00
art. 17, co. 2, lett. e)	U254	Compenso attività svolte in condizioni particolarmente disagiate personale delle categorie A, B, C	120,00	
art. 17, co. 2, lett. g)	U261	Risorse destinate da specifiche disposizioni di legge		
art. 17, co. 3,	U998	indennità ex 8^ q.f. per il personale non responsabile di settore che ne beneficiava alla data di stipulazione del contratto 1998/2001		
art. 17, co. 7,		processi di mobilità per dismissioni di attività e processi di mobilità per deleghe di funzioni		
art. 17, co. 2 punto b)	U252	Compensi per performance organizzativa e individuale (progetti)	46.765,99	32.957,00
art. 17, co. 2 punto b)	U253	Compensi per performance organizzativa e individuale (collettiva)	4.370,52	11.932,04
		TOTALE UTILIZZO RISORSE	**90.203,45**	**73.427,45**
		DISPONIBILITA' FONDO	**90.203,45**	**73.427,45**

ALLEGATO C

Punteggi minimi richiesti per concorrere alla progressione orizzontale

REQUISITI	POSIZIONI																								
	A1-A2	A2-A3	A3-A4	B1-B2	B2-B3	B3-B4	B4-B5	B5-B6	B6-B7	B3-B4	B4-B5	B5-B6	B6-B7	C1-C2	C2-C3	C3-C4	C4-C5	C5-C6	D1-D2	D2-D3	D3-D4	D4-D5	D5-D6	D3-D4	D4-D5	D5-D6
ANZIANITA' (anni)	2	4	6	2	4	6	8	10	12	2	4	6	8	3	6	9	12	15	4	8	12	16	20	4	8	12
CONTIN. PREST.	7	7	8	7	7	7	7	8	8	7	7	8	8	7	7	8	8		7	7	7	8		7	8	8
SVIL. PROF.	18	18	20	18	18	18	18	20	20	18	18	20	20	18	18	20	20		18	18	18	20		18	20	20