



# COMUNE DI ALÀ DEI SARDI

## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

### AZIENDALE

Anni 2015-2017

#### Preintesa del 26.11.2015

**Constatato** che ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999 sulla proposta del contratto collettivo decentrato integrativo:

- ✓ Siglato in data 26.11.2015
- ✓ l'organo di revisione in data 07.12.2015 con verbale n. 9 ha certificato l'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;
- ✓ la Giunta comunale con deliberazione n. 86 del 10.12.2015 dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato il nuovo Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2015-2017.

Al termine della riunione, presso la sede Comunale, il 11.12.2015 le parti hanno sottoscritto l'allegato **Contratto collettivo decentrato integrativo** del personale dipendente del Comune di Ala' dei Sardi per il triennio **2015-2017**.

Presidente della Delegazione Trattante Datoriale: Dott.ssa Giovanna Pigozzi  
PO parte Pubblica : Geom. Antonio F.L. Mette

OO.SS.: CGIL: Luisella Maccioni

CISL : Salvatore Antonio Bua

CSA-SPPL : Massimo Urgeghe

RSU: Nieddu Maria Antonietta

Bruna Castellucci

---

---

## Premessa “politica”

---

---

Con il presente Contratto Decentrato Aziendale, il Comune di Alà dei Sardi intende avviare un processo di governo del rinnovamento nelle modalità di gestione ed erogazione e fruizione, da parte dei cittadini appartenenti alla comunità locale dei servizi locali.

Il Comune di Alà dei Sardi attraverso il Contratto Decentrato Aziendale e per il tramite degli istituti contrattuali ivi previsti, intende rendere parte attiva il personale che con ruoli, profili e categorie diverse partecipa alla gestione operativa dei servizi e a tal fine detta la *mission* e *vision* dei servizi *de qua*.

Alla capacità delle maestranze di implementarle e concretizzarle l'organo esecutivo dell'ente intende associare la misurazione e valutazione delle performance la parte prevalente delle risorse decentrate e provvederà, nei limiti degli obiettivi di finanza pubblica, ad integrare le predette risorse a fronte dell'impegno, della dedizione e attenzione e, soprattutto, in relazione al grado di coinvolgimento che il personale sarà in grado di dare e assicurare al perseguimento della *mission* e della *vision* dell'ente.

**Vision:** *il Comune di Alà dei Sardi è una comunità di servizio che promuove, favorisce e assicura la valorizzazione delle risorse materiali e immateriali che costituiscono e identificano la comunità locale ;*

**Mission :** *promuovere attraverso le sinergie, il coinvolgimento, della comunità locale e la valorizzazione delle proprie risorse umane , lo sviluppo socio economico dell'intero territorio e la crescita della comunità locale.*

**Obiettivi del Comune:** Miglioramento dei servizi ai cittadini (efficacia); Miglioramento dei livelli di servizio ai cittadini ; Attivazione di nuovi servizi (se i vincoli normativi e le risorse lo consentono); Ottimizzazione della gestione (efficienza); Contenimento dei costi; Utilizzo più efficiente delle risorse disponibili, per offrire servizi migliori a parità di costi; Motivazione del personale, mediante l'offerta di opportunità di sviluppo professionale; Miglioramento dell'organizzazione e dell'efficienza dei servizi;

# CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 11.12.2015 2015, alle ore 09.00 presso la sede del Comune di Ala' dei Sardi si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

<b>Ruolo</b>	<b>Nominativo</b>
1. Presidente	Dott.ssa Giovanna Pigozzi
2. Componente	Geom. Mette A.F.L

- Delegazione di parte sindacale:

<b>Sigla</b>	<b>Nominativo</b>
CGIL:	Luisella Maccioni
CISL	Salvatore Antonio Bua
CSA-SPPL	Massimo Urgeghe

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

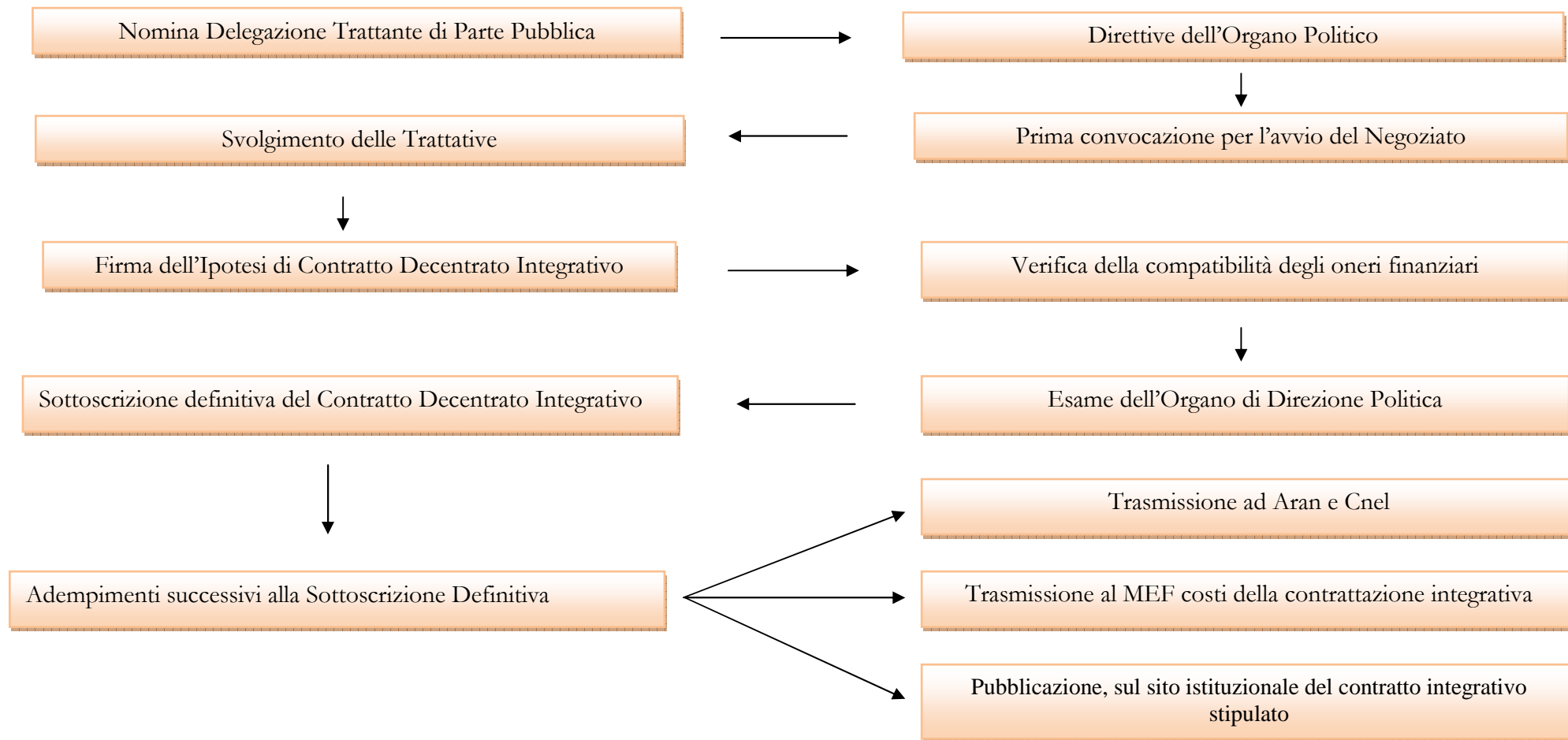
<b>Nome</b>	<b>Cognome</b>
RSU	Nieddu Maria Antonietta
RSU	Bruna Castellucci

## Disposizioni Preliminari

1. Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni, dal D. Lgs. 150/2009 e dal D.Lgs. 141/2011.
2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 11 aprile 2008.
3. Gli Accordi Decentrati Integrativi:
  - a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
  - b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
  - c) non possono trattare le materie oggetto di contrattazione in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
  - d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 e ss.mm.ii.);
  - e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative;
  - f) non possono comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Amministrazione;

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 e ss.mm.ii.

La procedura per la stipulazione del contratto decentrato integrativo, così come disciplinata dalla contrattazione collettiva nazionale e dai recenti interventi del legislatore, ordinariamente si articola nelle fasi sotto riportate:



Nello specifico la procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Delibera di indirizzo da parte dell'Organo Esecutivo dell'ente;
2. Definizione, a cura della delegazione trattante, di un'ipotesi di accordo;
3. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 5 giorni al revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifica la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 e ss.mm.ii).
4. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
5. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
6. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 e ss.mm.ii).

## TITOLO I° – DISPOSIZIONI GENERALI

---

---

### Art. - 1 - Quadro normativo e contrattuale

---

---

1. 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.

2. Fonti:

- a) 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;
- b) Legge 27 dicembre 2006, n. 296 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)";
- c) 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) 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 21e s.m.i.;

- e) 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;
- f) 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.
- g) Legge 114/2014 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari

3. 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).

## TITOLO II°

### VIGENZA E AMBITO DI APPLICAZIONE

---

---

#### **Art. 2 Oggetto e verifiche dell’attuazione del contratto**

---

---

1. Il Comune di Ala' dei Sardi , le OO.SS. e la RSU stipulano il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per disciplinare lo svolgimento delle trattative, i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse destinate all’incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in conformità alle disposizioni di cui al CCNL 01/04/99 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

3. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere al Comune di Ala' dei Sardi. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

---

---

#### **Art. 3 Vigenza e sfera di applicazione**

---

---

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo Aziendale (CDIA) si applica a tutto il personale - inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con

qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato anche ai sensi dell'art. 1 c. 557 L. 311/2004) a tempo pieno o parziale - dipendente del Comune. Al personale del Comune, a tempo determinato, si eroga anche la produttività, qualora effettui prestazioni annuali pari o superiori a 6 mesi.

2. Il presente CDIA ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula. Viene fatto, comunque, salvo il caso particolare in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattata, stabiliscano una diversa data di decorrenza.

3. Per la delegazione di parte pubblica la firma è apposta solo dal presidente e dai Responsabili dei Servizi Titolari di posizione Organizzativa. Per la parte sindacale, firmano la RSU (come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Anche per la riunione finalizzata alla sottoscrizione della predetta Ipotesi devono essere formalmente invitati sempre tutti i soggetti sindacali legittimati alla trattativa, compresi quelli che ne contestano i contenuti ovvero che, comunque, hanno ritenuto di non partecipare mai o solo in modo occasionale al negoziato;

4. Ai fini della contrattazione decentrata integrativa non esistono regole, legali o contrattuali, che impongano un numero minime di firme o di percentuali predefinite di rappresentatività sindacale per la validità del contratto integrativo, conseguentemente, l'ipotesi di accordo (e, successivamente, anche il contratto integrativo) è valida anche se non è stata firmata da tutti i soggetti sindacali legittimati. Tuttavia le parti concordano che nel corso del negoziato le stesse diano il proprio contributo affinché si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile.

5. Il presente CDIA conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CDIA, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale;

6. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art. 15 CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina dell'art. 17 dello stesso CCNL come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004), salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale, è da ritenersi valida per l'intero triennio 2015/2018.

7. Con apposito accordo integrativo a cadenza annuale vengono ripartite, in relazione ai diversi istituti contrattuali, le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.17 CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004), secondo la disciplina prevista nel presente CDIA.

8. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto decentrato integrativo.

9. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative e/o correttive.



## TITOLO III°

### RELAZIONI SINDACALI

---

---

#### **Art. 4 Relazioni Sindacali**

---

---

1. Ai sensi dell'art. 7 del CCNL 22.01.2004, le relazioni sindacali nel Comune di Alà dei Sardi è disciplinata dal titolo secondo del CCNL dell'1.4.1999 con riferimento a tutti i modelli relazionali indicati nell'art. 3, comma 2, dello stesso CCNL.
2. La delegazione sindacale, oltre che dalla RSU è costituita dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL così come previsto dall'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999. Le organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL sono quelle che hanno sottoscritto sia il CCNL dell'11.4.2008, relativo al quadriennio normativo 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007 nonché con quelle che hanno firmato il CCNL del 31.7.2009, relativo al biennio economico 2008-2009.
3. I soggetti sindacali di cui sopra devono essere tutti formalmente convocati, fermo restando che l'eventuale assenza di uno di loro alla riunione, purché regolarmente convocati, non preclude l'avvio e lo svolgimento dei lavori negoziali.
4. Ai sensi dell'art. 5, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dall'art.4 del CCNL del 22.1.2004, il Comune deve convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma.
5. Per quanto attiene le modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali si rinvia a quanto stabilito nel CCNQ del 7 Agosto 1998 e s.m.i. e a quanto disposto dalla legge 114/2014.

---

---

#### **Art. 5 Protocollo delle Relazioni Sindacali**

---

---

1. Le relazioni sindacali a norma dell'art. 3 del CCNL 1.4.99 sono improntate ai principi di lealtà e correttezza, nel quadro di un impegno comune per sviluppare tanto la qualità e quantità dei servizi resi ai cittadini quanto la professionalità e le concrete condizioni di lavoro dei dipendenti. Nell'ambito dei predetti principi il presente contratto riconosce nel sistema delle relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica amministrazione.
2. Le parti ritengono di dover perseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi e del relativo accrescimento, dell'efficienza ed efficacia individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipativo e condiviso dei lavoratori, sappiano adeguatamente valorizzare la prestazione lavorativa e le singole capacità professionali degli addetti.
3. Allo scopo di rendere effettivi i principi in base ai quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali che persegua gli obiettivi di cui al precedente comma 2, si conviene quanto segue:

- a) vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate;
- b) ogni parte può richiedere all'Ufficio del Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, la convocazione di una riunione da tenersi in una data non inferiore a giorni quindici dall'avviso di convocazione medesimo, salvo un termine più breve, in caso di urgenze;
- c) per ogni incontro deve essere espressamente indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche e/o integrazioni intervenute successivamente devono essere comunicate ai soggetti interessati;
- d) il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica garantisce per ogni seduta la stesura del verbale che dovrà riportare le decisioni assunte. Alla fine di ogni riunione viene data lettura del verbale ed indi sottoscritto dai partecipanti;
- e) ogni verbale, a cura all'Ufficio del Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica viene conservato agli atti a disposizione di chiunque interessato possa accedervi;
- f) al fine di dare concreta attuazione agli accordi intervenuti, a cura dell'Ufficio del Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, viene trasmesso copia del verbale agli uffici interessati, per i provvedimenti di competenza;
- g) al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, il Comune di Alà dei Sardi concede alle rappresentanze sindacali l'utilizzo di una apposita casella di posta elettronica per la trasmissione e ricezione di comunicazioni e documenti utili per la contrattazione.
- h) devono essere inoltre assicurati gli spazi demandati alle relazioni sindacali, quali l'informazione, l'esame congiunto e la contrattazione, che potranno essere attivati su richiesta di una delle parti.

4. Il Comune di Alà dei Sardi, nel rispetto dei principi di cui al precedente articolo, assume ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola *Informazione preventiva e/o successiva* alle OO.SS., la *Consultazione* previa informazione e su richiesta del soggetto informato, l'*Esame congiunto*. L'esercizio della consultazione e dell'esame congiunto non deve compromettere la funzionalità operativa, la tempestività e l'efficacia dell'azione amministrativa e la decisione finale dell'Amministrazione non può essere in alcun modo condizionata da preventive forme di assenso da parte delle organizzazioni sindacali. Nello specifico le relazioni sindacali si articolano nel modo come appresso indicato:

Tav. n.1 Sinottica – Sistema delle Relazioni Sindacali

## Sistema delle Relazioni Sindacali

Fonte CCNL	Descrizione materia	Contrattazione	Informazione		Consultazione	Conferimento	Esame
			Preventiva	Successiva			
CCNL 6 luglio 1995, art. 2	Individuazione per le diverse qualifiche e professionalità addette ai servizi minimi essenziali di appositi contingenti di personale che devono essere esonerati dagli scioperi per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi				x		
CCNL 31 marzo 1999, art. 16	Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2 del CCNL 31.03.1999	x	x				
	Valutazione delle posizioni organizzative ai fini della relativa graduazione delle funzioni			x			
	Conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;			x			
	Metodologia di valutazione permanente dei risultati e delle prestazioni del personale			x			
	Individuazione dei nuovi profili			x			
CCNL 1° aprile 1999, art. 4	Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15 del CCNL 01.04.1999, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17.	x	x				
	Criteri generali relativi ai sistemi d'incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di intervento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio	x	x				
	Criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;			x			
	Criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 01.04.1999 (compenso produttività)	x	x				
	Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi ad attività disagiate, specifiche responsabilità o finalizzati alla incentivazione di specifiche attività come gli incarichi di progettazione, quelle degli avvocati e dei procuratori legali o quelle connesse al recupero dell'evasione Ici, o, infine, quelle degli uffici finanziari. (art. 17, comma 2, lettere e), f), g) del CCNL 01.04.1999)	x	x				
	Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione				x		
	Linee d'indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili	x	x				

Segue: tav. n.1 Sinottica – Sistema delle Relazioni Sindacali

Sistema delle Relazioni Sindacali

Fonte CCNL	Descrizione materia	Contrattazione	Informazione		Consultazione	Esame Congiunto
			Preventiva	Successiva		
	Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e alla domanda di servizi		x		x	
CCNL 1° aprile 1999, art. 4	Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	x	x			
	Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22 del CCNL 01.04.1999			x		
	Modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001	x	x			
	Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro			x		
CCNL 1° aprile 1999, art. 5, c. 1	Modalità di utilizzo delle risorse decentrate integrative (contrattate con cadenza annuale)	x	x			
	Articolazione dell'orario di servizio			x		
	Calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;			x		
CCNL 1° aprile 1999, art. 8	Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimento di funzioni e di personale;			x		
	Andamento dei processi occupazionali;			x		
	Criteri generali per la mobilità interna			x		
CCNL 1° aprile 1999, art. 22,	Modalità e verifiche riduzione orario di lavoro	x	x			
CCNL 1° aprile 1999, art. 23	Definizione, nell'ambito delle risorse destinate alla formazione, della quota da destinare alla riqualificazione del personale trasferito, a seguito dell'applicazione delle procedure relative alle eccedenze di personale, o collocato in disponibilità oppure all'incentivazione della ricollocazione del personale mediante mobilità volontaria (art. 34 c. 5 D.Lgs. 165/2001)			x		

Segue: tav. n.1 Sinottica – Sistema delle Relazioni Sindacali

Sistema delle Relazioni Sindacali

Fonte CCNL	Descrizione materia	Contrattazione	Informazione		Consultazione	Esame Congiunto
			Preventiva	Successiva		
CCNL 14 settembre 2000	Entità dei rimborsi, anche in forma forfettaria, per i consumi energetici e telefonici nell'ambito della disciplina del telelavoro	x	x			
	Definizione dell'eventuale trattamento accessorio da riconoscere al dipendente nell'ambito della disciplina del telelavoro, comunque nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999	x	x			
	Definizione dei casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione ai lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo dei trattamenti accessori connessi a programmi o progetti di produttività	x	x			
	Attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dall'art. 17 del CCNL 01.04.1999 al personale assunto con contratto di formazione e lavoro	x	x			
	Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%			x		
	Definizione delle modalità di applicazione, anche in misura non frazionata o direttamente proporzionale al regime orario adottato, del trattamento accessorio collegato al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti o di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa	x	x			
	Determinazione della misura e degli interventi per favorire le pari opportunità e le azioni positive a favore delle lavoratrici	x	x			
	Definizione dell'importo giornaliero dell'indennità maneggio valori, entro i valori minimi e massimi rispettivamente di L. 1000 e L. 3000 (euro 0,52 ed euro 1,55)	x	x			
	Individuazione delle prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, ai fini della corresponsione della relativa indennità di rischio	x	x			
Incentivi attività ulteriori docenti scuole materne e educatori asili nido	x	x				

Segue: tav. n.1 Sinottica – Sistema delle Relazioni Sindacali

Sistema delle Relazioni Sindacali

Fonte CCNL	Descrizione materia	Contrattazione	Informazione		Consultazione	Esame Congiunto
			Preventiva	Successiva		
CCNL 14 settembre 2000	Elevazione, per esigenze eccezionali, del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario , stabilito nell'art. 14 del CCNL 01.04.1999, per un numero di dipendenti, non superiore al 2% dell'organico, che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali			x		
	Definizione del limite complessivo annuo delle ore di lavoro straordinario che possono confluire nella banca delle ore	x	x			
	Definizione del procedimento e dei criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali per la trasformazione in rapporto a tempo indeterminato dei contratti di formazione e lavoro			x		
	Individuazione dei fabbisogni di personale da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato			x		
	Criteri generali per il conferimento delle mansioni superiori				x	
	Definizione dei progetti per la sperimentazione del telelavoro				x	
	Individuazione dei posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale				x	
	Istituzione di mense di servizio o l'attribuzione di buoni pasto sostitutivi				x	

---

---

## Art. - 6 - Svolgimento delle Trattative

---

---

1. Il Comune di Alà dei Sardi assicura, per quanto di competenza, lo svolgimento delle *trattative annuali* per la ripartizione delle risorse accessorie del Fondo per le politiche del personale e per la produttività, di cui al precedente art. 3 comma 5, nel rispetto della seguente tempistica:

a) Contestualmente all'approvazione del Bilancio di Previsione l'ente provvede, per l'annualità successiva, alla quantificazione delle risorse che confluiscono nel Fondo per le politiche del personale e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.99 e dell'art. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004 e s.m.i. relativamente alle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità nonché delle risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 5.10.2001, art. 54 del CCNL del 14.9.2000 art. 32, comma 6, del CCNL del 22.01.2004. Le risorse *de qua* dovranno essere quantificate nel rispetto di quanto previsto e disciplinato del presente Contratto;

b) Entro 15 successivi alla conclusione dell'iter di cui alla lett. a) l'ente entro i successivi 15 giorni provvede alla convocazione della Delegazione Sindacale di cui all'art. 2 del presente Contratto.

2. Nelle more della conclusione della quantificazione delle risorse di cui alla lett. a) e dei lavori del tavolo di trattativa di cui alla lett. b) si dispone la proroga dell'accordo annuale in merito alla ripartizione delle risorse accessorie nonché degli oneri procedurali previsti per il loro utilizzo da parte dei titolari di Posizione Organizzativa.

### TITOLO IV°

#### RAPPORTO DI LAVORO

---

---

#### Art. - 7 - Gestione del rapporto di lavoro

---

---

1. L'ente *gestisce direttamente il rapporto di lavoro del proprio personale assunto*, anche per mobilità, con rapporto a tempo indeterminato o determinato (a tempo pieno o parziale) nel rispetto della disciplina dei CCNL nonché di quella definita in sede di contrattazione decentrata integrativa per gli aspetti a quest'ultima demandati.

---

---

#### Art. - 8 - Interpretazione Autentica

---

---

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato integrativo.
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

---

---

#### **Art. – 9 – Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali**

---

---

Al Comune di Alà dei Sardi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, in caso di sciopero si applica la disciplina dell'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002.

In caso di sciopero, e secondo i disposti della legge 146/90, devono essere assicurati i seguenti servizi essenziali: polizia municipale, stato civile, servizi cimiteriali.

I contingenti minimi di personale tenuto a prestare servizio in caso di sciopero sono i seguenti:

- a) Polizia municipale: n° 01;
- b) Stato civile n° 01;
- c) Servizi cimiteriali n° 01.

---

---

#### **Art. – 10 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

---

---

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 4, del C.c.n.l. del 6.7.1995, l'orario di lavoro del personale non soggetto a turni è articolato con criteri di flessibilità, anche a favore di situazioni di svantaggio personale.
2. La flessibilità nell'orario di lavoro consiste nel consentire un margine di 30 minuti entro i quali posticipare l'orario di inizio della prestazione giornaliera od anche di anticipare l'orario di uscita. Nella sola fascia di lavoro pomeridiano la prestazione può essere anticipata di un'ora, fermo il debito orario giornaliero.
3. Per i rientri pomeridiani in giornate diverse da quelle stabiliti è necessaria l'autorizzazione del Responsabile del Servizio (autorizzazione da allegare alla richiesta di recupero compensativo all'ufficio personale).
4. La minore prestazione effettuata dal personale che si avvale della flessibilità dell'orario di lavoro è conteggiata mensilmente nell'ambito della banca delle ore con obbligo di recupero non oltre il mese successivo a quello di riferimento.

---

---

#### **Art. – 11 – Orario di servizio e orario di lavoro**

---

---

1. L'orario di servizio e l'orario di lavoro sono definiti, ai successivi commi, in conformità con l'art. 22 della legge n. 724 del 1994.
2. L'orario di servizio è l'orario durante il quale sono in funzione, in via ordinaria, le strutture organizzative dell'ente. Esso si articola, di regola, su cinque giorni lavorativi, con interruzione nei giorni di sabato e domenica e negli altri giorni festivi infrasettimanali.
3. L'orario settimanale di lavoro, pari a 36 ore settimanali, è l'orario che ciascun dipendente è tenuto ad osservare per obbligo contrattuale. Esso è funzionale all'orario di servizio e si articola, di regola, su cinque giorni, anche nelle ore pomeridiane..



4. L'orario di lavoro, comunque articolato, è accertato mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatizzato, fermo l'obbligo dei soggetti preposti alla gestione di accertare l'effettività dello stesso.
5. Le prestazioni lavorative effettuate al di fuori delle fasce orarie di servizio, formalmente definite nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali, si qualifica lavoro straordinario.

## Titolo V°

### TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

#### Capo I°

*Forme di incentivazione e costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività*

---

---

#### **Art. – 12– Forme di incentivazione**

---

---

1. In conformità alle disposizioni di cui al d.lgs. 150/2009 il Comune di Alà dei Sardi individua le seguenti forme di incentivazione del personale:
  - a) i compensi diretti ad *incentivare il merito* e ad assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio. I compensi di cui trattasi richiedono la preliminare adozione di un Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance che preveda:
    - a<sub>1</sub>) la definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
    - a<sub>2</sub>) il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
    - a<sub>3</sub>) il monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
    - a<sub>4</sub>) la misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
    - a<sub>5</sub>) l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
    - a<sub>6</sub>) la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi
  - 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;
  - c) le *specifiche forme incentivanti* e/o i compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL dell'1.04.1999;
  - d) il *premio di efficienza* di cui all'art. 27 del d.lgs. n. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto;
  - e) gli incentivi legati alle eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei primi dall'art. 16, comma 4 e 5, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni in legge 15 luglio 2011, n. 111 ovvero derivanti dall'attuazione dei *piani di razionalizzazione* e contenimento della spesa.

---

---

### **Art. – 13 – Criteri generali per la costituzione del Fondo**

---

---

1. L'amministrazione provvede alla quantificazione delle risorse finanziarie destinate a compensare le prestazioni di *lavoro straordinario* e a sostenere le *politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività*, secondo la disciplina, rispettivamente, degli artt. 14 e 15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni e degli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004 s.m.i.
2. L'entità delle risorse viene periodicamente aggiornata in relazione alle variazioni determinate dai successivi rinnovi contrattuali e/o a seguito di variazioni intervenute nella quantificazione del fondo nell'ente di provenienza.
3. Relativamente ai limiti posti all'integrazione delle risorse decentrate di parte variabile dal comma 3 quinquies dell'art. 40 del Dlgs 165/2001, gli stessi costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate

#### *Capo II – criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse*

---

---

### **Art. – 14 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

---

---

1. Il fondo delle risorse decentrate annualmente calcolate (nelle forme e con i limiti di cui ai CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali e dalla normativa vigente ) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali previsti dai CCNL, avendo cura di rispettare i criteri generali come appresso indicati:
  - a) al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale e organizzativa, deve essere destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;
  - b) deve essere garantita la corrispondenza tra risorse erogate e capacità del personale destinatario di soddisfare i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie dell'amministrazione;
  - c) le risorse devono essere attribuite a seguito di un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
  - d) devono essere connesse con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
  - e) deve essere garantita la valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;
  - f) la ripartizione deve essere informata ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - g) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance – devono essere distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - h) la premialità deve sempre 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 qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

- i) la ripartizione delle risorse finanziarie accessorie deve rispettare il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii);
- j) 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;
- k) la performance organizzativa è premiata in relazione alla capacità di soddisfare i bisogni della collettività; l'attuazione dei piani e programmi della politica; la soddisfazione dei cittadini sulla qualità dei servizi erogati; l'efficienza nell'impiego delle risorse;
- l) i sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale, devono essere distinti.

*Capo III - Criteri per l'integrazione e ripartizione del Fondo art. 15 comma 2 e comma 5 del CCNL 1.4.99-*

**Art. - 15 - Oneri procedurali per l'integrazione del fondo ex art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.99**

1. L'integrazione del Fondo per le politiche delle personale e della produttività di cui al commi 2 dell'art. 1 del CCNL 1.4.99 prevede il rispetto dei seguenti oneri procedurali:
  - a) accertamento *preventivo* da parte del servizio di controllo interno, ovvero del nucleo di valutazione o di struttura analoga delle effettive disponibilità di bilancio dell'ente, derivanti sia da processi di razionalizzazione o riorganizzazione, sia perché espressamente previste in bilancio con destinazione a specifici obiettivi di produttività e di qualità;
  - b) le integrazioni del fondo con le risorse di cui trattasi, devono essere sempre autorizzate con le stesse forme previste per la approvazione dei bilanci e con distinta indicazione dei mezzi di copertura (art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001);
  - c) le possibilità di incremento delle risorse decentrate, ai sensi dell'art.15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, non possono comunque prescindere dall'osservanza del quadro normativo di riferimento e cioè dalla necessaria verifica preventiva della possibile incidenza dei nuovi costi sul rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di Patto di stabilità e di contenimento della spesa per il personale.
  - d) la decisione di avvalersi della disciplina dell'art.15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, deve fondarsi sulla necessaria e preventiva valutazione da parte dell'ente in ordine alla propria situazione economico – finanziaria ed alla propria capacità di bilancio (anche alla luce dei vincoli previsti dalle leggi finanziarie in materia di patto di stabilità interno e di obblighi di contenimento della spesa), quali risultano nel

momento in cui interviene la decisione stessa, e pertanto gli adempimenti di cui trattasi non possono intervenire in un momento successivo, ora per allora, per giustificare la decisione già assunta.

2. La risorse di cui al comma 1, derivanti da processi di razionalizzazione o riorganizzazione, è destinata al personale coinvolto nel processo di riorganizzazione o razionalizzazione ovvero al personale impiegato per la realizzazione di obiettivi specifici disposti dall'ente.

3. La proposta di quantificazione dell'integrazione delle risorse di cui al presente articolo è determinata, a cura dei Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa interessati, nel modo come appresso indicato:

Ipotesi a) integrazione da processi di razionalizzazione o riorganizzazione:

a<sub>1</sub>) Il Responsabile di Unità Organizzativa predispose un piano di intervento di razionalizzazione o riorganizzazione dei fattori produttivi finalizzato alla generazione di efficienze.

a<sub>2</sub>) Una quota, generata dal piano di cui alla lett. a), fino al valore massimo dell'1,2% del monte salari del 1997 del personale esclusa, verrà resa disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno (revisore dei conti) o dei nuclei di valutazione, o struttura analoga, delle effettive disponibilità di bilancio generatesi a seguito di attuazione del piano di cui trattasi;

a<sub>3</sub>) Le risorse di cui alla precedente lett. a<sub>1</sub>) sono successivamente spendibili per gli incentivi a favore del personale coinvolto nei risultati, sulla base delle risultanze del sistema di valutazione adottato e dell'apprezzamento della partecipazione dei singoli lavoratori;

4) Non rilevano ai fini dell'applicazione del presente articolo le eventuali efficienze generate in applicazioni di disposizioni normative, ovvero generate da dinamiche produttive non riconducibili eziologicamente al piano di cui alla lett. a<sub>1</sub>).

Ipotesi b) integrazione disposta per il conseguimento di specifici obiettivi:

b<sub>1</sub>) Il Responsabile di Unità Organizzativa predispose, anche su indicazione dell'Organo esecutivo dell'ente un piano di obiettivi specifici, corredato da una proposta di integrazione del fondo di produttività entro il limite massimo dell'1,2% del monte salari del 1997, da conseguire nel corso dell'anno di riferimento;

b<sub>2</sub>) la somma di cui verrà resa disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno (revisori dei conti) o dal nucleo di valutazione, o struttura analoga, delle effettive disponibilità di bilancio e dal grado di conseguimento degli obiettivi previsti nel piano di cui alla lett. b<sub>1</sub>);

b<sub>3</sub>) Le risorse di cui alla precedente lett. b<sub>1</sub>) sono successivamente spendibili per gli incentivi a favore del personale coinvolto nei risultati, sulla base delle risultanze del sistema di valutazione adottato e dell'apprezzamento della partecipazione dei singoli lavoratori;

5. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inseriti nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, il rispetto delle seguenti precondizioni:

- a) Rispetto del comma 557 e 557 ter art. 1, legge 296/2006, rispetto del Patto di Stabilità Interno e riduzione tendenziale della spesa del personale

Lo sfioramento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione delle regole del Patto, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

6. Il rispetto degli oneri procedurali di cui al presente articolo, ai fini dell'integrazione e utilizzo delle risorse di cui trattasi, costituisce norma indefettibile.

7. Le eventuali economie che dovessero determinarsi a seguito di applicazione del presente articolo non costituiscono residui e pertanto rientrano nella piena disponibilità del Bilancio dell'ente.

8. La disciplina prevista dal presente articolo, non trova applicazione se l'ente è e/o incorra in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

---

---

**Art. - 16- Oneri procedurali per l'integrazione del fondo ex art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.99**

---

---

1. Al fine di garantire la corretta applicazione dell'art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.1999, le Parti stabiliscono il seguente percorso "virtuoso":

- a. Ai sensi dell'art. 48 comma 4 del D.lgs 165/2001, deve essere prevista, nel bilancio dell'ente delle risorse di cui trattasi, la somma da destinarsi a copertura dell'integrazione del fondo;
- b. Elaborazione di un progetto, redatto a cura del/i Responsabile/i di Direzione di Unità Organizzativa incaricati di Posizione Organizzativa anche su indirizzi da parte dell'Organo esecutivo del Comune, di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi che consenta di individuare gli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire nell'anno interessato. Nello specifico i Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa provvederanno ad individuare i servizi (e prima ancora: i bisogni degli utenti a cui i servizi intendono dare risposta) su cui si vuole intervenire per realizzare miglioramenti quali-quantitativi;
- c. Il progetto, deve contenere indicazioni chiare e misurabili che consentano la quantificazione e la verifica dei risultati nonché la giustificazione dell'esistenza di un interesse pubblico sulla utilizzazione di risorse pubbliche;
- d) Il progetto è approvato dall'Organo Esecutivo dell'Ente;
- e) L'inserimento dell'importo del finanziamento è disposto dall'Organo esecutivo del Comune all'atto del procedimento di costituzione del Fondo;

f) Verifica e accertamento, a conclusione dell'esercizio finanziario e attraverso i competenti servizi di controllo interno (Nucleo di Valutazione o struttura analoga), dell'effettivo conseguimento degli obiettivi di miglioramento prefissati;

g) Erogazione dei previsti incentivi economici al personale, sulla base dei criteri definiti nel sistema di Valutazione Permanente dell'Ente, ex art. 6 CCNL 1.3.99, a cura dei Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa interessati dal progetto.

2. La proposta di quantificazione dell'integrazione delle risorse di cui al presente articolo è determinata, a cura dei Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa interessati, nel modo come appresso indicato:

1.1 determinazione per ciascun nuovo servizio o ampliamento di quelli esistenti, dell'importanza dei risultati attesi ( $I_m$ ), della loro rilevanza per l'Utenza esterna ( $R_u$ ) e dell'impegno aggiuntivo ( $I_a$ ) richiesto al personale impiegato. La determinazione di cui trattasi è esitata dall'applicazione della seguente misurazione:

( $I_m$ ) A= alta (5) media (3) bassa (1);

( $R_u$ ) A= alta (5) media (3) bassa (1);

( $I_a$ ) A= alto (5) medio (3) basso (1);

A seguito della misurazione delle suddette variabili, il valore complessivo ( $V_c$ ) del nuovo servizio o ampliamento di quello esistente è dato dal seguente algoritmo:

$$V_c = | \text{valore di } (I_m) | + | \text{valore di } (R_u) | + | \text{valore di } (I_a) |$$

1.2 Determinazione della retribuzione accessoria media procapite ( $R_p$ ) esitata dall'applicazione della seguente formula:

$$(R_p) = \frac{| \text{Importo del Fondo art. 15 CCNL 1.4.99} |}{| n^\circ \text{ totale dipendenti} |}$$

1.3 Determinazione dell'incremento percentuale massimo medio-procapite previsto ( $I_{pm}$ ) = \_\_\_\_\_ % ÷ \_\_\_\_\_%<sup>1</sup>. Il valore di ( $I_{pm}$ ) sarà pari a:

1.  $I_{pm}$  = \_\_\_\_\_ % di ( $R_p$ ) per valori di ( $V_c$ ) compresi tra 8 ÷ 15

2.  $I_{pm}$  = \_\_\_\_\_ % di ( $R_p$ ) per valori di ( $V_c$ ) compresi tra >3 ÷ 7

1.4 Quantificazione delle risorse ( $Q_r$ ):

<sup>1</sup> La percentuale viene fissata all'atto della predisposizione dell'intervento di integrazione

$$(Qr) = |Rp * Ipm| * |n^{\circ} dipendenti impegnati|$$

3. La validazione degli indicatori per la misurazione e valutazione del risultato raggiunto, la cui individuazione e definizione è dei Responsabili di Unità Organizzativa interessati, titolari di Posizione Organizzativa, è di competenza dell'Organo di Valutazione. L'individuazione di indicatori di risultato, validati ex ante dall'Organo di Valutazione, costituisce condizione indefettibile per la valutazione e conseguentemente attribuzione del trattamento accessorio.

4. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inseriti nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 il rispetto delle seguenti precondizioni:

- b) Rispetto del comma 557 e 557 ter art. 1, legge 296/2006, rispetto del Patto di Stabilità Interno e riduzione tendenziale della spesa del personale

Lo sfioramento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione delle regole del Patto, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

5. Il rispetto dell'insieme degli oneri procedurali, nonché di quelli di cui al precedente comma, costituiscono norma indeffettibile tale per cui la violazione e/o il non rispetto degli stessi anche in modo parziale costituisce condizione sufficiente per inibire l'integrazione nonché l'erogazione delle risorse accessorie di cui trattasi.

6. Il trattamento accessorio è assegnato al personale al completamento dell'iter di valutazione che prevede le seguenti fasi:

6.1 Attribuzione, a cura dei Responsabili di Unità Organizzativa interessati, titolari di Posizione Organizzativa, dei compiti e/o obiettivi a ciascun dipendente coinvolto nell'intervento di cui trattasi;

6.2 A seguito di *certificazione del risultato raggiunto* a cura dell'Organo di Valutazione, i Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa provvederanno ad effettuare la valutazione del risultato raggiunto da ciascun dipendente coinvolto e a depositarne copia presso la presidenza dell'Organo di Valutazione al quale è attribuito l'onere di verificare il grado di allineamento tra i risultati certificati dallo stesso e la valutazione del personale coinvolto nell'intervento di cui al presente articolo. Il Presidente dell'Organo di valutazione verificato il grado di allineamento di cui al punto precedente autorizza il Responsabile di Unità Organizzativa a consegnare ai propri collaboratori le valutazioni e ad adempiere agli atti successivi.

7. Le eventuali economie che dovessero determinarsi a seguito di applicazione del presente articolo non costituiscono residui e pertanto rientrano nella piena disponibilità del Bilancio dell'ente .

**Art. -17- Compensi finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultato previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. La corresponsione di risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), è quindi necessario che dette risorse siano previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 15, comma 1 lettera k) del CCNL del 1.04.1999.
2. In applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che:
  - a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92, comma 7 ter del Codice dei contratti pubblici di cui al Decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche), siano ripartite tra il personale mediante apposita disciplina definita con apposito *regolamento* che, a seguito di adozione da parte dell'ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel caso "*de qua*", diviene parte integrante e costitutiva del presente accordo;
  - b) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI) siano ripartite tra il personale mediante apposita disciplina definita con apposito *regolamento* che, a seguito di adozione da parte dell'Ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel caso "*de qua*", diviene parte integrante e costitutiva del presente accordo;
  - c) le risorse destinate a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, tra cui le somme derivanti dalla attuazione dell'art. ai sensi dell'art. 43, comma 4, della legge 27 dicembre 1997 n. 449 s.m.i., ovvero le prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate e garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto, siano ripartite tra il personale mediante apposita disciplina definita con apposito *regolamento* che, a seguito di adozione da parte dell'Ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel caso "*de qua*", diviene parte integrante e costitutiva del presente accordo;
  - d) le risorse destinate ai sensi della legge 662/1996 e della legge del D.L. 269/2003 (convertito nella Legge 24 novembre 2003, n. 326) che prevede che l'amministrazione possa utilizzare un quota parte, fino al 10%, dei diritti ed oneri connessi alle istruttorie delle domande di sanatoria edilizia per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario, siano ripartite tra il personale interessato mediante apposita disciplina definita con apposito *regolamento* che, a seguito di adozione da parte dell'Ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel caso "*de qua*", diviene parte integrante e costitutiva del presente accordo;



**Art. – 18- Disciplina integrazione e utilizzo risorse Legge Regionale n° 19/1997**

1. Le risorse destinate dalla Legge Regionale 23 maggio 1997, n. 19 *Contributo per l' incentivazione della produttività , la qualificazione e la formazione del personale degli enti locali della Sardegna*” come modificata dall’art. 10 della Legge Regionale n° 2 del 29 Maggio 2007 , sono ripartite tra il personale impegnato nell’esercizio delle funzioni trasferite o delegate dalla Regione agli enti locali.
2. All’eventuale integrazione delle risorse originarie di cui al comma precedente si provvede nel rispetto dei seguenti oneri procedurali:

2.1 determinazione del controvalore monetario *dell’originario* importo di cui al comma 1, previsto per ciascuna delle funzioni trasferite o delegate dalla Regione all’ente mediante i seguenti criteri ed algoritmi di calcolo:

*Complessità di gestione (Cg): A= alta (5) media (3) bassa (1)*

*Impatto all’esterno (Ie) : A= alto (5) medio (3) basso (1)*

*Valore della funzione(Vf): (Valore di Cg)\* (Valore di Ie)*

*Controvalore monetario unitario per ciascuna funzione: (Cm)=  $\sum Vf /$  Contributo storico per l' incentivazione della produttività*

2.2 determinazione dell’integrazione del *contributo per l’incentivazione della produttività* :

*peso della nuova funzione(pf) = (Cg) \* (Ie)*

*valore dell’integrazione (Vi): (pf)\* (Cm)*

3. La richiesta di integrazione delle risorse è a cura del/i Responsabile/i di Direzione di Unità Organizzativa incaricati di Posizione Organizzativa all’atto della costituzione del fondo, ovvero ogniqualvolta ricorrano le condizioni per procedere alla richiesta di cui trattasi.
4. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inseriti nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi del comma 3 quinquies dell’art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, il rispetto delle seguenti precondizioni:

- c) Rispetto del comma 557 e 557 ter art. 1, legge 296/2006, rispetto del Patto di Stabilità Interno e riduzione tendenziale della spesa del personale

Lo sfioramento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione delle regole del Patto, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione e di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

5. Le risorse di cui al presente articolo non possono causare aggravio di spesa per l'amministrazione. Ne consegue che la relativa entrata è da considerarsi comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

### *Capo V – Premio di Efficienza e Piani di Razionalizzazione*

#### **Art. -19- Disciplina del premio di efficienza**

1. In attuazione dell'art. 27 del d.lgs. n. 150/2009, il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di *ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione* rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura massima di *due terzi*, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata destinata a premiare e valorizzare le performances del personale.

2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo i *Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa*, incaricati di Posizione Organizzativa, interessati/o, propongono all'Organo esecutivo dell'Ente, nell'ambito del piano annuale delle performance, uno specifico progetto, utilizzando l'allegato modello ( ) che prevede la descrizione dettagliata dei seguenti fattori:

- a) l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
- b) la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
- c) il confronto, se coinvolti servizi all'utenza, sullo standard dei servizi in seguito agli eventuali processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione.
- d) la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3);
- e) i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.

3. La quota del compenso individuale di ciascun dipendente è determinata, dal Responsabile di Unità Organizzativa, in relazione alla rilevanza e alla complessità del contributo richiesto calcolato utilizzando il seguente algoritmo:

II) Determinazione della rilevanza (**R**) e della complessità (**C**) del contributo richiesto (**K**) per ciascun dipendente

$$| \mathbf{K} | = | \mathbf{R} | * | \mathbf{C} |$$

dove

**R** = Rilevanza: Alta \_\_\_ Media \_\_\_ Bassa \_\_\_

**C** = Complessità: Alta \_\_\_ Media \_\_\_ Bassa \_\_\_

III) Determinazione della sommatoria della rilevanza e della complessità del contributo richiesto:

$$\sum K_n = |R| * |C|$$

IV) Determinazione del valore percentuale del contributo richiesto a ciascun dipendente :

$$K\% = |R| * |C| / |\sum K_n| * |100|$$

V) Determinazione del controvalore monetario del contributo richiesto:

$$T_a = |K\%| * |Q_r|$$

dove:

- a. **T<sub>a</sub>** è il trattamento accessorio potenzialmente da corrispondere al dipendente;
- b. **Q<sub>r</sub>** è la quota del risparmio effettivamente generato dal contributo dato.

4. La ripartizione del trattamento accessorio effettivo (**T<sub>ae</sub>**) è operata utilizzando l'allegato modello ( ), per ciascun dipendente coinvolto, dal Responsabile di Direzione di Unità Operativa secondo i seguenti criteri: a) qualità e professionalità dell'apporto individuale; b) apporto operativo. Per la determinazione del trattamento accessorio effettivo (**T<sub>ae</sub>**) il Responsabile procederà utilizzando il seguente algoritmo:

$$\text{Trattamento accessorio (T}_{ae}\text{)} = |R| * |T_a|$$

$$\text{Dove } R = (QI * AO) / 25$$

**QI** = Qualità e professionalità dell'apporto Individuale: Alto \_ Medio\_ Basso\_

**AO** = Apporto Operativo: Alto \_ Medio\_ Basso\_

$$T_a = |K\%| * |Q_r|$$

5. Il Responsabile di Unità Organizzativa valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al relativo conseguimento, utilizzando il sistema di misurazione e di valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste.

6. La quota residua del risparmio (1/3) è assegnata ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito ed il miglioramento dei servizi tramite l'integrazione delle risorse destinate la produttività.

6. Il conseguimento del risparmio è documentato, a consuntivo, nella *relazione finale sulle performance* a cura del Responsabile di Unità Organizzativa e validato , costituendone atto indefettibile per l'utilizzo delle risorse *de qua*, dall'Organo di controllo interno (Revisore dei Conti).

7. Il premio di efficienza non assorbe i premi individuali di produttività.

8. Le risorse di cui al presente articolo non possono causare aggravio di spesa per l'amministrazione. Ne consegue che la relativa entrata è da considerarsi comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

9. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applica ai Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa, incaricati di posizione organizzativa, per il carattere assorbente ed onnicomprensivo del loro trattamento economico. Tuttavia i risultati conseguiti costituiscono elemento di valutazione e perciò stesso concorrono alla determinazione dell'esito della Performance Individuale dei Responsabili di cui trattasi.

## Art. -20- Premi derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione della spesa

1. Al fine di incrementare le risorse dedicate alla contrattazione integrativa con modalità di finanziamento virtuose, tramite processi di riorganizzazione, ristrutturazione e riqualificazione della spesa, con l'obiettivo da un lato di rafforzare la correlazione tra qualità dei servizi e produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa, dall'altro di limitare gli effetti del contenimento delle risorse destinate all'impiego pubblico, l'Ente ai sensi dei commi 4 e 5 dell'art. 16 del D.l. 6 luglio 2011, n. 98, può adottare ordinariamente entro il 31 marzo di ogni anno un *piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa*, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.
2. I piani hanno durata triennale, ma vengono verificati ed aggiornati annualmente, potendo perciò stesso dar luogo alla ripartizione delle relative risorse con pari cadenza annuale. Il ciclo per la predisposizione e fruizione delle risorse di cui trattasi è articolato nelle seguenti fasi: *a)* programmazione, entro i termini di cui al comma 1, di azioni volte al conseguimento dei risparmi aggiuntivi; *b)* consuntivazione dei risparmi effettivamente realizzati e relativa certificazione; *c)* finalizzazione alla contrattazione integrativa - su base annuale - di specifiche quote di tali risparmi.
3. Ai sensi dell'art. 16 comma 6 del su richiamato D.l., il Comune di Ala' dei Sardi trasmette alla parte sindacale, entro 30 gg. dalla sua adozione, il Piano di cui al comma 1.
4. I Piani di razionalizzazione devono indicare la spesa sostenuta per ciascuna delle voci di spesa di cui al precedente comma 1 e gli obiettivi da conseguire in termini di economie da realizzarsi in termini fisici (servizi resi alla collettività) finanziari (risparmio delle risorse). Pertanto il piano non potrà riferirsi a potenziali risparmi di spesa bensì deve essere tassativamente riferito a spese effettivamente sostenute e concretamente individuabili nelle poste di bilancio dell'Amministrazione precedenti il piano stesso. Alla determinazione delle economie di cui trattasi non concorrono le quote di risparmio derivanti dalla applicazione della normativa vigente in materia di contenimento della spesa pubblica prevista dallo stesso art. 12 del D.l. 98 e dall'art. 6 del D.l. 78/2010, convertito in legge n° 122 del 30 luglio 2010.
5. Per ciascuno degli obiettivi deve essere previsto uno o più indicatori che consentano di misurare oggettivamente il raggiungimento degli obiettivi. Le risorse di cui trattasi sono utilizzabili solo se dal Bilancio Consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di razionalizzazione.
6. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dall'organo di revisione interno.
7. Le economie derivanti dai Piani di cui trattasi sono destinate annualmente alla *premieria differenziata* di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e come previsto anche dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs n. 141/2011, nell'importo massimo del 50% a tutto il personale secondo la disciplina prevista nel sistema di misurazione e valutazione delle performance vigente.
8. La ripartizione tra il personale è operata da ciascun Responsabile di Unità Organizzativa titolare di Posizione Organizzativa con le procedure previste ai commi 3 e 4 dell'art. 17 del presente contratto.

9. Le risorse di cui al comma 4, sono rese disponibili - a titolo di risorsa variabile e non consolidabile - unicamente alla contrattazione integrativa dell'anno successivo a quello in cui i risparmi stessi sono stati effettivamente realizzati e, conseguentemente, utilizzati conformemente alle disposizioni di cui al presente articolo.

10. Il premio per la partecipazione ai Piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.

11. Le risorse di cui al presente articolo non possono causare aggravio di spesa per l'amministrazione. Ne consegue che la relativa entrata è da considerarsi comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

12. Le disposizioni di cui al presente articolo, per il carattere assorbente ed onnicomprensivo del loro trattamento economico, non si applica ai Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa, incaricati di posizione organizzativa. Tuttavia i risultati conseguiti costituiscono elemento di valutazione e perciò stesso concorrono alla determinazione dell'esito della Performance Individuale dei Responsabili di cui trattasi.

#### *Capo VI – Economie Aggiuntive*

### **Art. -21- Compensi derivanti da proventi da sponsorizzazioni art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999**

1. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001 al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, il Comune di ..... può, previa adozione di apposito regolamento:

- a) stipulare *contratti di sponsorizzazione* ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- b) stipulare *convenzioni* con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) stabilire dei *contributi dell'utenza* per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. I risparmi di cui alla precedente lett.a) per un ammontare complessivo pari al 10%, comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, degli introiti derivanti dall'applicazione della predetta lett. sono come appresso ripartiti:

I.1 nella misura del 10% sono destinate alla implementazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 s.m.i.;

I.2 nella misura del 90% sono destinate al finanziamento di altre iniziative istituzionali secondo le indicazioni del bilancio.

3. I risparmi di cui trattasi, accertati entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, confluiscono sul fondo dell'anno di riferimento, nella misura di cui al precedente comma 4 lett. I<sub>1</sub>, costituendo somme a finalità vincolata.

4. Le somme incassate dall'ente a seguito della fornitura di consulenze e per l'erogazione di beni e servizi di cui alla lett. b) e c) del comma 1, certificate dal Servizio Finanziario dell'ente, comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dedotti tutti i costi ivi comprese le spese del personale, verranno utilizzate per le seguenti finalità:

- a) nella misura del 80% ai fondi di incentivazione del personale relativi all'anno di incasso delle somme, da ripartire dipendenti che hanno collaborato a conseguire il risultato;
- b) la restante quota del 20 % costituisce economia di bilancio e sono destinate al finanziamento di altre iniziative istituzionali secondo le indicazioni del bilancio.

5. Il Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa, titolari di Posizione Organizzativa, provvedono per quanto di competenza, ad attribuire il relativo compenso (RC) a ciascun dipendente che ha partecipato alle iniziative di cui al presente articolo sulla base ad un coefficiente unitario (C.U.), determinato dal prodotto dei seguenti fattori:

6.1 - fattore (A) riguardante la cat. Giuridica di appartenenza:

- ✓ Cat. D = 1,50;
- ✓ Cat. C = 1,18;
- ✓ Cat. B = 1,12

6.2 - fattore (B) riguardante l'incidenza della partecipazione individuale:

- ✓ Massima = 1,00;
- ✓ Media = 0,70;
- ✓ Minima = 0,30;

6.3 - fattore (C) riguardante il tempo dedicato:

- ✓ 1% ÷ 25% del tempo lavoro complessivo: 0,25;
- ✓ 26% ÷ 50% del tempo lavoro complessivo: 0,50;
- ✓ 51 ÷ 100% del tempo lavoro complessivo: 1,00

$$CU = |A| * |B| * |C|$$

$$RC_{\text{compenso individuale}} = \sum^n CU / \sum \text{risorse lett.} * CU_{\text{(valore del coefficiente unitario individuale)}}$$

6. Le risorse di cui trattasi potranno essere inseriti nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, il rispetto delle seguenti precondizioni:

- a) Rispetto del patto di stabilità e riduzione tendenziale della spesa del personale

Lo sfioramento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione delle regole del Patto, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione delle risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo, per il carattere assorbente ed onnicomprensivo del loro trattamento economico, non si applica ai Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa, incaricati di posizione organizzativa. Tuttavia i risultati conseguiti costituiscono elemento di valutazione e perciò stesso concorrono alla determinazione dell'esito della Performance Individuale dei Responsabili di cui trattasi.

---

---

**Art. -22- Incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI**

---

---

1. Ai sensi dell'art. 4 comma 3 del CCNL 5.10.2001, dell'art 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, nonché ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge 23.12.1996 n° 662 e dell'art. 59 del D.Lgs 15.12.1997, n° 446, sono attribuiti compensi incentivanti, previa adozione di apposito regolamento, al personale addetto alla gestione dell'I.C.I. in corrispondenza della realizzazione dei particolari programmi o progetti obiettivi per la realizzazione di piani di recupero di evasione fiscale.

2. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inseriti nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 il rispetto delle seguenti precondizioni:

- d) Rispetto del comma 557 e 557 ter art. 1, legge 296/2006, rispetto del Patto di Stabilità Interno e riduzione tendenziale della spesa del personale

Lo sfioramento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione delle regole del Patto, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione e di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

3. Il fondo di cui al comma precedente, nel rispetto dei limiti di cui al comma precedente, è alimentato annualmente con l'accantonamento di una quota delle riscossioni dell'imposta comunale sugli immobili a seguito di liquidazioni ed accertamenti con esclusione delle sanzioni e degli interessi, stabilita dall'Ente con proprio atto.

4. La liquidazione dei compensi incentivanti sarà disposta dal Responsabile di direzione del Servizio Finanziario entro il 30 gennaio di ogni anno”.

5. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, rientrano nella definizione di “ufficio tributi”, oltre al responsabile del tributo, le unità di personale addette al servizio tributario dell'ente ed anche quelle assegnate con provvedimenti formali dell'Amministrazione temporaneamente al servizio tributario in qualità di collaboratori, a vario titolo, nell'attività di accertamento dell'evasione dell'ICI. Rientrano inoltre i messi notificatori impegnati nell'attività di notifica degli avvisi di accertamento e il personale dell'Ufficio Ragioneria impegnato nella attività di rendicontazione e supporto.

6. Il compenso incentivante, comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, è costituito da una percentuale delle somme effettivamente riscosse nell'esercizio di riferimento, depurate delle sanzioni e dagli interessi, recuperate a seguito di emissione di avvisi di accertamento o liquidazione.

7. La percentuale del compenso incentivante di cui al comma precedente, nonché la ripartizione delle risorse de qua, tra il personale formalmente coinvolto, a vario titolo, nell'attività di accertamento dell'evasione dell'ICI, è determinata nel Regolamento all'uopo predisposto dall'Ente.

8. La ripartizione e la liquidazione dell'incentivo tra gli aventi diritto, nel rispetto dei criteri sopra descritti, è di competenza del Responsabile di Direzione del servizio competente.

9. Sono esclusi dalla disciplina di cui al presente articolo il recupero dell'evasione di altri tributi diversi da quello di cui trattasi.

---

---

### **Art. - 23 -Compensi Condoni Edilizi**

---

---

1. Si rinvia ad apposito regolamento che l'ente avrà cura di predisporre prima dell'avvio delle attività di cui trattasi.

### *Capo VII - Progressioni Economiche*

---

---

### **Art. - 24 - Principi generali**

---

---

1. Le parti concordano che i criteri e i metodi per la progressione economica all'interno della categoria siano semplici e che purtuttavia consentano di verificare al meglio l'operato individuale dei profili culturali e professionali del personale sottoposto al processo di scorrimento orizzontale.

Nel rispetto di quanto prescritto dall'art 23 del D.Lgs 150/2006 la progressione economica orizzontale è riservata ad una quota limitata di dipendenti presenti in pianta organica che le parti concordano nella quota del 25%;

2 Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Responsabile di Direzione di Unità Organizzativa a cui il dipendente comandato/distaccato risulta assegnato, avrà cura di garantire che il Dirigente/Responsabile di P.O. dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, assolvà agli oneri procedurali previsti per la selezione ai fini dell'attribuzione del beneficio economico di cui trattasi.

3. Ai fini della progressione economica orizzontale , concorrono e pertanto sono inseriti in graduatoria , esclusivamente i dipendenti che abbiano raggiunto il punteggio minimo di 60 , conseguito sulla base della vigente metodologia di valutazione delle performance.

I dipendenti che nell'arco nel triennio precedente hanno riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto, non potranno partecipare alla selezione.

4. Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del biennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione. Nel caso di assenza prolungata, , vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza.



5. Ai sensi dell'art. 9 del CCNL 11.04.2008, è consentita la progressione esclusivamente al personale con un minimo di 2 anni di anzianità di servizio nella posizione economica rivestita.

6. a parità, il punteggio verrà assegnato secondo i seguenti criteri:

- Al dipendente che si trova nella prima posizione economica della categoria;
- al dipendente che ha effettuato l'ultima progressione economica più indietro nel tempo;
- al dipendente con maggiore anzianità di servizio secondo la seguente tabella:

da anni	ad anni	punti
0	2	0
3	4	2
5	6	4
7	8	6
9	10	8
11	ed oltre	10

- in caso di ulteriore parità verrà attribuita al dipendente in base all'età anagrafica.

Alla data di attribuzione di ciascuna progressione orizzontale, l'anzianità del dipendente che ne ha beneficiato viene azzerata e ricomincia a decorrere sino all'attribuzione di una progressione economica nella categoria.

7. l'ufficio preposto indirirà apposito avviso di selezione per la progressione economica, e i dipendenti interessati dovranno presentare domanda secondo modelli predisposti dall'Ufficio preposto; lo stesso Ufficio provvederà direttamente ad allegare le valutazioni annuali necessarie per la predisposizioni delle graduatorie.

8. La progressione economica, qualora attribuibile, è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, distinta per unità organizzativa.

9. La valutazione, ai fini della progressione economica, del personale funzionalmente dipendente dal Responsabile di Direzione di Unità Organizzativa è a cura dello stesso e deve essere consegnata al dipendente interessato, il quale potrà effettuare ricorso, entro 10 gg. dalla data della consegna, al Nucleo di Valutazione o struttura analoga. Il Nucleo di Valutazione, o struttura analoga, essendo la valutazione un'espressione del potere datoriale, potrà al massimo, ricorrendone le motivazioni, invitare il Responsabile di Direzione a rivedere la valutazione. Sul ricorso si decide con provvedimento motivato a cura del responsabile cui il dipendente è assegnato, di norma, entro i successivi dieci giorni dalla presentazione.

10. La valutazione, ai fini della progressione economica, del Responsabile di Direzione di Unità Organizzativa è a cura del Nucleo di Valutazione o struttura analoga e deve essere consegnata al Responsabile di cui trattasi, il quale potrà effettuare ricorso, entro 10 gg. dalla data della consegna, al Nucleo di Valutazione o struttura analoga. Sul ricorso decide il Nucleo di valutazione con provvedimento motivato, di norma, entro i successivi dieci giorni dalla presentazione.

11. la graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica verrà pubblicata successivamente alla completamento degli iter di cui ai precedenti commi del presente articolo.

12. Al fine di rendere maggiormente trasparente il percorso di attribuzione della progressione economica, i Responsabili di Direzione di Unità Organizzativa procedono alla valutazione del personale assegnato alla propria unità, prima di conoscere il punteggio relativo alla propria valutazione.

13. Le progressioni economiche hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di avvio delle procedure di selezione.
14. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ovvero assegnate successivamente al provvedimento di mobilità, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

### *Capo VIII – Prestazioni disagiate e per specifiche o particolare responsabilità*

---

---

#### **Art. - 25 - 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 riproporzionate 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 dei Responsabili di Direzione dell'Unità Organizzativa incaricati di Posizione Organizzativa.
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 delle prestazioni), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. 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 di cui al comma 4 del presente articolo.
8. 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, opportunamente rapportati alla percentuali di lavoro parziale ed agli eventuali mesi di servizio.

## Art. – 26 - 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 a rischi l'indennità quantificata per importo giornaliero di € 1,38 e per un massimo di € 30,00 mensili (art. 37 CCNL del 14.09.2000 ed art. 41 CCNL del 22.01.2004).
2. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, che svolge mansioni riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi ai sensi della Legge 81/2008 recante "attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e s.m.i.
3. Danno inoltre titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:
  - a) esposizione a rischio specifico per utilizzo di agenti chimici (vernici, solventi, prodotti per attività di piccola manutenzione), per esposizione ad agenti fisici (rumore, vibrazioni) e per potenziali contatti con agenti biologici (es. pulizia canalizzazioni, scarichi, tombini, fognature);
  - b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari;
  - c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni o microtraumi;
  - d) esposizione a rischio per prestazioni che comportano in modo diretto e continuo esercizio di automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
  - e) rischio biologico derivante da attività che comportano una costante e significativa esposizione di contrarre malattie infettive;
  - f) esecuzione di accertamenti sanitari obbligatori (A.S.O.) e trattamenti sanitari obbligatori (T.S.O.);
  - g) prestazioni anche di diversa natura, di viabilità ordinariamente e straordinariamente effettuate in strade urbane ed extraurbane, sia a piedi che con uso di automezzi;
4. La rispondenza tra le categorie di personale aventi diritto alle indennità di cui al comma 2 ed una delle attività comportanti rischi da esse prestate, quali previste nei punti sopraesposti, è determinata con provvedimento del Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa a cui appartiene il dipendente.
5. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.
6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

## Art. – 27- Compensi per attività disagiate

1. Le risorse di cui al presente articolo sono destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A , B e C.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale ecc.) e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente l'effettiva individuazione degli aventi diritto che è di esclusiva competenza del Responsabili di Direzione dell'Unità Organizzativa incaricati di Posizione Organizzativa.
3. Sono individuati i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente, in condizione di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché in maniera differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente, 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 in maniera differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali o per operazioni connesse ad eventi imprevedibili ed urgenti che possono avere implicazioni con la pubblica sicurezza, 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 in maniera differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
4. Vengono individuate le seguenti tipologie di indennità:
  - a) *indennità di disagio per attività lavorativa esplicitasi a stretto contatto con agenti atmosferici inquinanti*: è riconosciuta ai dipendenti ai quali il Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa competente abbia assegnato le specifiche mansioni rese dai collaboratori, all'esterno dalla sede di lavoro, per almeno i due terzi dell'orario di lavoro giornaliero, a contatto con fenomeni di inquinamento da ossido di carbonio. Nell'ambito di tale fattispecie il disagio è riconosciuto per il fatto che una esposizione per almeno due terzi dell'orario di lavoro all'esterno della sede di lavoro abbia evidenti ripercussioni sulla salute psico-fisica dei lavoratori, impegnati a rendere la propria prestazione lavorativa, nonostante l'operare di agenti inquinanti per parte preponderante dell'attività lavorativa. Il compenso spettante è determinato in euro 1,38 giornalieri e per un massimo di € 360,00 lordi annui suddivisi in dodici mensilità;
  - b) *indennità di disagio per orario frazionato*: è riconosciuta mensilmente agli autisti scuolabus i quali devono garantire il proprio servizio con interruzioni della prestazione lavorativa e successiva ripresa della stessa nell'arco di cadenze temporali predeterminate dal Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa al fine di garantire al meglio il servizio di accompagnamento e di custodia degli alunni. E' evidente che in

tale fattispecie il disagio deriva dal fatto che il personale addetto al servizio subisce un pregiudizio nella gestione del proprio tempo libero dovuto al frazionamento dell'orario di lavoro per le esclusive esigenze del servizio, rimanendo nell'arco della giornata lavorativa a continua disposizione dell'Ente al fine di garantire con flessibilità l'espletamento del relativo servizio. Il compenso spettante è determinato in euro 1,38 giornalieri e per un massimo di € 360,00 lordi annui suddivisi in dodici mensilità;

c) *indennità di disagio per attività svolta prevalentemente in particolari e pesanti condizioni ambientali*: spetta, previa individuazione del Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, al personale stradale adibito allo sgombero neve svolto direttamente mediante l'impiego di automezzi dell'Ente da essa noleggiati presso terzi, ovvero per lo svolgimento di attività stradali svolte in condizioni climatiche particolarmente critiche. . Il compenso spettante è determinato in euro 1,38 giornalieri e per un massimo di € 360,00 lordi annui suddivisi in dodici mensilità;

5. Nel rispetto degli attuali orientamenti normativi e giurisprudenziali, ai dipendenti a cui è corrisposta l'indennità di rischio, viene riconosciuta l'indennità di disagio, qualora ricorrano differenti motivazioni.

6. L'importo è rapportato al periodo di lavoro effettivamente prestato. L'erogazione dell'indennità avviene bimestralmente sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.

---

---

#### **Art. – 28 - Indennità di maneggio valori**

---

---

1. È corrisposta al personale che in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

2. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali di cui all'art. 36 del CCNL del 14.09.2000 si stabilisce la seguente graduatoria dell'indennità:

- a) media mensile dei valori maneggiati superiore a € 1.000,00: indennità di € 1,55 giornaliera;
- b) media mensile dei valori maneggiati compresi tra € 500,00 ed € 1.000,00: indennità di € 1,03 giornaliera;
- c) media mensile dei valori maneggiati inferiori a € 500,00: indennità di € 0,52 giornaliera.

3. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

4. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità vengono individuate per l'anno di competenza entro il 31 dicembre dell'anno precedente per il personale che si prevede di adibire in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del competente Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività.

6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, a consuntivo ( semestralmente ) e su attestazione del competente Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e limitatamente e ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.

---

---

**Art. - 29 – Indennità per Specifiche Responsabilità**

---

---

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL del 1.04.1999 come modificato dall'art. 7, comma 1 del CCNL del 9.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositivamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Direzione dell'Unità Organizzativa 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 dell'incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizioni organizzativa).

2. L'individuazione e attribuzione delle Responsabilità *de quo* è a cura, qualora intenda avvalersene, del Responsabile di Direzione di Unità Organizzativa sulla base dei seguenti criteri:

*a) Personale a tempo indeterminato appartenente alla Cat. D. non titolare di Posizione Organizzativa*

*a.1) Responsabilità di Area Funzionale<sup>2</sup>:* prevede autonomia operativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività dell'Area di appartenenza nonché attività di coordinamento, permanente, dei servizi e attività ad essi afferenti nonché del personale ad essi ascritto anche di pari categoria e/o soggetti esterni (collaboratori, consulenti, imprese, progettisti ecc.) sia nella fase di programmazione delle attività che nella fase di gestione. Il compenso è determinato all'atto della trattativa annuale per la ripartizione del Fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni e degli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004 s.m.i.

*b) Personale a tempo indeterminato appartenente alla Cat. C.*

*b.1) Coordinatore:* prevede attività di coordinamento, non occasionale di più addetti o di collaboratori esterni o di soggetti esterni affidatari di appalti.

Svolgimento di attività caratterizzata da:

- I. Gestione autonoma delle sequenze di lavoro con una significativa ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite secondo l'esperienza del servizio di appartenenza;
- II. Autonomia operativa e supervisione programmata che richiede capacità di interpretare informazioni numerose e talvolta complesse.
- III. Responsabilità collegata ad attività di particolare complessità che richiedono competenze specialistiche di rilievo non rientranti nella declaratoria professionale della categoria di appartenenza

Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno due dei parametri precedenti.

*1. Personale a tempo indeterminato appartenente alla Cat. B.*

*c.1) Operatore adibito ad attività specialistiche*

<sup>2</sup> Per Area Funzionale si intendono ambiti di produzione (uffici/servizi) anche disomogenei a cui risultano assegnati una o più unità di personale.

- I. Attività che richiedono competenze specialistiche e responsabilità di coordinamento (Responsabilità di coordinamento di personale o gruppi di lavoro composti da almeno due persone (escluso il coordinatore));
- II. Attività di particolare complessità tecnica o professionale acquisita all'interno dell'Ente.

Per l'attribuzione dell'indennità dovranno essere presenti entrambi i parametri.

3. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Direzione dell'Unità Organizzativa finalizzata alla verifica del corretto utilizzo dell'istituto contrattuale di cui trattasi. Le risultanze dell'incontro dovranno essere verbalizzate e tenute in apposito registro. Il Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
4. Il budget complessivo nonché quello per Unità Organizzativa, nei limiti del budget complessivo, e il compenso per le responsabilità di cui trattasi è determinato all'atto della trattativa annuale per la ripartizione del Fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni e degli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004 s.m.i.
5. Il compenso sarà liquidato in unico importo a consuntivo, previa attestazione del Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, con apposita relazione, vistata dal Segretario del Comune, cui il Responsabile di Direzione abbia attribuito l'istituto di cui trattasi al personale inquadrato in categoria B, C o D (non titolari di posizioni organizzativa), che riporta l'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico in via prevalente e continuativa.
6. Qualora vengano istituiti Gruppi di Lavoro collegati alla realizzazione di progetti specifici l'indennità *de qua*, ricorrendone i presupposti in relazione a criteri suesposti, può essere attribuita ai dipendenti assegnati ai gruppi di lavoro anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
7. La quantificazione del compenso individuale è determinata, nei limiti del budget di settore, mediante l'utilizzo dell'allegata metodologia.

---

---

### **Art. - 30 - Indennità per particolari responsabilità**

---

---

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.04.1999 e dell'art. 36, comma 2 CCNL 22.01.2004 è attribuito specifico compenso, dalla data formale di individuazione al personale appartenente alle categorie B, C e D:
  - a) per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, derivanti dalle qualifiche di *Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale* nonché di *responsabile dei tributi* stabilite dalle leggi;
  - b) per compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli *archivisti informatici* nonché agli addetti agli *uffici per le relazioni con il pubblico* ed ai *formatori professionali*;
  - c) per compensare ancora le funzioni di *ufficiale giudiziario* attribuite ai messi notificatori;

d) per compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai *servizi di protezione civile*.

2. Per i dipendenti cui sono state attribuite le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) CCNL del 1.04.1999 così come integrato dall'art. 36, comma 2 del CCNL del 22.01.2004 è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui all'articolo precedente, nella misura massima di € 300,00 annuali. Qualora le suddette funzioni venissero svolte in modo plurimo da uno stesso dipendente, sarà corrisposta una sola indennità nella misura massima prevista dal contratto (€ 300,00 annuali).

3. La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa cui appartiene il dipendente interessato. Compete al Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa l'individuazione dei destinatari del compenso e gli importi dei relativi compensi, sulla base delle indicazioni ed entro i limiti previsti nel presente articolo.

4. Le indennità di cui sopra sono liquidate in un'unica soluzione a consuntivo, previa attestazione del Responsabile di Direzione dell'Unità Organizzativa, con apposita relazione, vistata dal Segretario del Comune, che riporta l'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico in via prevalente e continuativa.

5. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Si considera mese di servizio prestato/utile se i giorni lavorativi sono pari o superiori a quindici.

---

---

### **Art. - 31 - Attività svolte in regime di turnazione**

---

---

1. I *Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa*, in relazione alle loro esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. I Responsabili di cui trattasi provvederanno, ricorrendone la necessità e la compatibilità tecnica, a pianificare l'organizzazione del servizio in regime di turnazione .

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, così come previsto dall'art. 22 del CCNL 14.9.200, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. I *Responsabili di Unità Organizzativa titolari di Posizione Organizzativa* qualora istituiscano il *turno di lavoro*, devono assicurare che il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano sia sostanzialmente equivalente a quello dei turni prestati in orario pomeridiano, ed eventualmente notturno, assicurando l'avvicendamento dei dipendenti.

3. Pertanto al personale impegnato in turnazione, spetta la maggiorazione oraria prevista per il lavoro turnato:

a) quando effettua, nell'arco temporale del mese, una effettiva alternanza equilibrata e avvicinata tra orario di servizio antimeridiano e pomeridiano, ed eventualmente notturno, conforme all'articolazione programmata, e in questo caso sono retribuiti tutti i giorni di effettivo servizio;



- b) quando i turni effettuati in una fascia oraria sono inferiori, rispetto a quelli effettuati nell'altra fascia oraria, in misura superiore al 40%, il pagamento della maggiorazione oraria è limitato ai soli giorni di effettiva alternanza nelle due fasce orarie;
  - c) quando la presenza effettiva in servizio, e quindi la turnazione, non è superiore a 10 giorni lavorativi non si riconosce la maggiorazione oraria;
4. I *turni diurni*, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
5. 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 ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
6. 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:
- a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione;
  - c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione.
7. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. Il pagamento avviene, di norma, nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione, secondo le tariffe in vigore. L'indennità compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.
8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

---

---

### **Art. - 32 - Indennità di Reperibilità**

---

---

1. In applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001 l'indennità è:
- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento fissate dall'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
  - b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in €. 20,65, in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
  - c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
  - d) se il servizio è frazionato, comunque 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 remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco dei trenta minuti.
  3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
  4. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità vengono individuate per l'anno di competenza entro il 31 dicembre dell'anno precedente secondo le previsioni di svolgimento delle attività di pronto intervento.
  5. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

## TITOLO V°

### DISPOSIZIONI PER LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE

#### *Capo I - Disposizioni per lavoratori a tempo determinato e parziale*

---

---

**Art. – 33 - Salario accessorio del personale assunto con contratti flessibili e con contratti a tempo parziale**

---

---

1. Ai sensi del comma 6 dell'art. 2, del comma 11 dell'art. 3, del comma 10 dell'art. 7 del CCNL del 14.9.2000, il personale assunto con:
  - a) Contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a mesi sei;
  - b) Contratto di formazione lavoro;concorrono agli incentivi ed ai compensi di cui all'articolo 10 del presente contratto, ad eccezione della lettera b)<sup>3</sup>, alle condizioni disciplinate dal presente contratto.
2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previsti nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti (risorse aggiuntive ex art. 15, comma 5 del CCNL del 1.04.1999), compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa del personale e di vincoli all'integrazione del fondo di cui al precitato CCNL 1.4.99.
3. Ai sensi dell'art. 6, comma 10, del CCNL del 14/9/2000, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato a condizione che all'atto dell'assegnazione degli obiettivi e dei progetti *de quo* si prescinda dalla durata della prestazione lavorativa.

## TITOLO VI

### RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

#### **Art. - 34 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettemanali (o multiperiodali)**

1. Ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1.4.99, la riduzione dell'orario del lavoro a 35 ore settimanali è possibile solo a favore del personale inserito in turni di lavoro di cui all'art. 22 del CCNL 14.9.2000, oppure utilizzato secondo una programmazione plurisettemanale dell'orario di lavoro.
2. La riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro è praticabile solo se è anche possibile dimostrare e certificare, in sede di contrattazione decentrata integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi. La condizione di cui al presente comma costituisce norma indefettibile e perciò stesso l'organizzazione del lavoro per turni o sulla base di una programmazione plurisettemanale costituisce condizione necessaria ma non sufficiente all'applicazione della disciplina della riduzione dell'orario di lavoro di cui trattasi. Pertanto in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, le parti verificano la sussistenza delle condizioni che consentono la riduzione dell'orario di cui trattasi, ossia che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione della stessa sono fronteggiabili congiuntamente, ovvero disgiuntamente:
  - a) con una *proporzionale riduzione del lavoro straordinario* da intendersi come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario;
  - b) con *stabili modifiche degli assetti organizzativi* da intendersi come mutamenti dell'organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente, la cui adozione consente di conseguire "economie" di gestione, utilizzabili per il finanziamento della riduzione dell'orario di lavoro.
3. In ogni caso deve escludersi ogni possibilità di porre oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'ente.
4. Spetta agli organi di controllo interno, collegio dei revisori, verificare che le azioni adottate dall'ente siano coerenti con gli impegni derivanti dall'art. 22, comma 1 del citato CCNL dell'1.4.99 e, nello specifico, che i maggiori oneri connessi all'adozione dell'orario di lavoro di 35 ore trovano effettiva copertura nella riduzione dell'orario straordinario o in stabili modifiche degli assetti organizzativi.
5. La riduzione dell'orario a 35 ore si attua in costanza operativa sui servizi esterni.
6. La eventuale riduzione dell'orario di lavoro potrà decorrere solo dalla data di stipulazione dall'accordo sindacale decentrato che la stabilisce, nel rispetto delle condizioni legittimanti di cui ai commi precedenti.

## Art. – 35 – Lavoro Straordinario

1. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro di 36 ore settimanali.
2. Il fondo del lavoro straordinario, costituito ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.99, può essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse non concorrono ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo ed in quanto tali non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile di Direzione di Unità Organizzativa cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione. In situazioni del tutto eccezionali, verificata in concreto la sussistenza di ragioni di pubblico interesse, l'amministrazione può emanare un provvedimento postumo allo svolgimento della prestazione di lavoro straordinario resa, tendente a "sanare" l'assenza dell'autorizzazione preventiva.
4. La prestazione di lavoro straordinario comporta la maggiorazione della misura oraria di lavoro ordinario nella misure previste dal CCNL 14.9.2000, per il lavoro straordinario diurno, per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del giorno successivo) e per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, in caso di riposo compensativo dato in sostituzione di ore di lavoro straordinario non bisogna corrispondere, per ogni ora di straordinario effettuata, la maggiorazione del 15 %, né, per ogni ora di lavoro straordinario diurno vanno concessi 69 minuti di riposo compensativo. La "compensazione" opera senza tener conto del fatto che le ore straordinarie sono remunerate con la maggiorazione.
6. Le eventuali economie che dovessero generarsi, nel fondo di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.99, a seguito di fruizione di riposo compensativo dato in sostituzione di lavoro straordinario non costituiscono residuo e pertanto rientrano nella piena disponibilità del bilancio dell'ente;
7. In virtù dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000, le prestazioni di lavoro straordinario sono retribuite nella misura oraria prevista dallo stesso articolo oppure con un corrispondente numero di ore di riposo compensativo. Non è pertanto possibile incrementare o arrotondare ad un numero maggiore di ore di riposo compensativo quelle di lavoro straordinario effettivamente prestato.
8. La prestazione di lavoro straordinario coincidente con la giornata di riposo settimanale comporta, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria con diritto a equivalente riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
9. Se il lavoratore ha deciso di fruire delle ore di lavoro straordinario (autorizzate ed effettuate) come riposi compensativi, l'amministrazione non può trasformarle, unilateralmente, in retribuzione.

<sup>10.</sup> Per esigenze eccezionali - debitamente motivate – ed in relazione alla sola attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato, fermo restando il *limite delle risorse* previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2%. E' altresì possibile superare sia i limiti individuali di straordinario indicati nell'art.38 del CCNL del 14.9.2000 (180 ore individuali) sia quelli indicati dalla legge (250 ore annue) non è comunque possibile, per l'ente, richiedere e autorizzare un numero di ore straordinarie superiori a quelle consentite dalla risorse disponibili di cui all'art.14 CCNL 1.4.1999. Gli eventuali accordi con il lavoratore per l'automatica sostituzione del compenso per ore straordinarie con equivalenti riposi compensativi sono da considerarsi invalide ai sensi dell'art. 2113 del c.c.

11. Ai sensi dell'art. 40 del CCNL 22.1.2004, le risorse finanziarie formalmente assegnate, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una posizione organizzativa.

12. Rientrano nella nozione di lavoro straordinario anche le attività di formazione svolte nell'interesse dell'ente. Nel caso di cui trattasi la partecipazione al corso deve essere comunque autorizzata dal Responsabile del Servizio e corrispondere ad un preciso interesse dell'ente; conseguentemente, le ore di formazione, anche se svolte al di fuori dell'orario di servizio sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti. Sono pertanto da escludere dalla presente disciplina tutte le altre attività formative e di studio a cui il dipendente partecipa su base volontaria.

13. L'Amministrazione si impegna a fornire alle R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie del CCNL alla fine di ogni anno, entro e non oltre il giorno 15 del mese di febbraio, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando il numero delle ore autorizzate, di quelle liquidate e di quelle recuperate o da recuperare.

14. In attuazione di quanto previsto dall'art. 14, comma 3, del CCNL 1.4.1999 le Parti si impegnano ad effettuare costantemente le verifiche periodiche per le finalità previste dalla medesima norma contrattuale. In sede di verifica sono sottoposte a valutazione e monitoraggio tutte le prestazioni di lavoro straordinario, comprese quelle elettorali.

15. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003

---

---

#### **Art. -36 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario**

---

---

1. All'inizio di ogni anno nel fondo vanno accantonate risorse finalizzate a remunerare le ore di lavoro straordinario prestate in occasione di festività infrasettimanali ed in reperibilità.

2. La quota rimanente del fondo verrà ripartita fra le Unità Organizzative in relazione al numero e alla categoria dei dipendenti assegnati previsti nella Dotazione Organica.

3. In sede di verifica sull'utilizzo delle risorse, saranno effettuati gli opportuni correttivi per spostare quote di lavoro straordinario fra le Unità di cui al comma 2, tenuto conto delle esigenze rappresentate dai Responsabili di Direzione di Unità Organizzativa.

---

---

**Art. – 37 – Banca delle ore**

---

---

1. Al fine di compensare il lavoro straordinario tramite: *a) retribuzione; b) o come riposi compensativi* può essere istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. L'effettivo avvio della banca delle ore è a cura della delegazione trattante che con proprio accordo la istituisce. Qualora la banca delle ore venga istituita, la stessa è disciplinata nel modo come appresso descritto.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito annualmente in relazione alla *capienza del fondo* di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.99, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
3. Le risorse di cui trattasi sono distinte da quelle che ordinariamente saranno assegnate al lavoro straordinario nell'anno successivo a quello di maturazione e si può ritenere che costituiranno, anche per gli anni futuri, un "fondo di riserva o di rotazione" da utilizzare per l'eventuale pagamento delle ore accantonate. Nel mese successivo alla prestazione, l'ente deve corrispondere in ogni caso la percentuale di maggiorazione prelevando le relative somme dalle disponibilità ordinarie del fondo ex art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile di Direzione, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo.
5. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia di bilancio" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio;
6. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999;
7. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.
8. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
9. Possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
10. Tali incontri dovranno essere convocati entro 15 giorni dalla richiesta.

---

---

**Art. – 38 – Telelavoro**

---

---

1. Nel caso in cui l'ente intenda attivare progetti di telelavoro di cui all'art. 1 del CCNL 14.09.2000, nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70, al fine di razionalizzare l'organizzazione del

lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, si osserveranno le relazioni sindacali indicate nell'articolo stesso.

2. Le condizioni a cui attenersi sono:

- ✓ Gli oneri per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Amministrazione;
- ✓ L'Ente doterà il lavoratore di tutti gli strumenti necessari a garantire il corretto e regolare svolgimento della prestazione;

3. Nel caso di telelavoro a domicilio è possibile prevedere al dipendente interessato il rimborso delle spese per consumi elettrici commisurate ai consumi effettivi;

4. Le condizioni operative a cui il lavoratore dovrà attenersi saranno precisate dettagliatamente nel progetto di telelavoro che il responsabile di Direzione di Unità organizzativa competente provvederà a redigere, nel progetto si dovranno indicare i criteri di valutazione della prestazione;

5. Il telelavoro può riguardare anche periodi brevi o legati a contingenze particolari.

6. La scelta dei lavoratori da adibire a telelavoro sarà a cura del Responsabile di Direzione di Unità Organizzativa, che la effettuerà tenendo conto dei seguenti criteri:

a) Disponibilità dei dipendenti

b) Possibilità di operare in senso autonomo per la professionalità posseduta e per il tipo di lavoro da svolgere;

7. Le prestazioni rese dal personale in telelavoro sono compatibili con l'attribuzione del trattamento accessorio per le finalità di cui all'art. 17 CCNL 1.4.1999, in particolare con gli incentivi collegati agli obiettivi di performance individuale e organizzativa.

## TITOLO VII

### VALUTAZIONE E MERITO

---

---

#### **Art. – 39 – Principi Generali del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance**

---

---

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'ente, nonché alla crescita delle competenze professionali e organizzative, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di trasparenza dei risultati raggiunti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Il sistema di misurazione e valutazione delle Performance per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi del personale e dei dipendenti incaricati di Direzione di Unità Organizzativa, titolari di Posizione Organizzativa nonché la metodologia per la determinazione delle retribuzioni di Posizione è stato adottato dall'Organo esecutivo dell'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 21.06.2011.

3. Per essere efficace il sistema si collegherà agli altri meccanismi operativi presenti nella struttura, in particolare al PEG, al PDO, costituenti il piano della performance ai sensi del D. Lgs 150/2009.

4. Il sistema di valutazione dovrà mettere in condizione il singolo lavoratore di capire, confrontare, interloquire ed eventualmente ricorrere contro le decisioni dei valutatori; dovrà essere orientato a favorire la partecipazione dei lavoratori alla formazione ed al conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi e non alla sola erogazione di benefici economici.

5. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance, deve perseguire i seguenti obiettivi:

- supportare un'equa distribuzione degli incentivi di produttività e lo sviluppo professionale dei lavoratori;
- coinvolgere la struttura organizzativa nelle azioni e strategie dell'Amministrazione rendendo più esplicito il contributo richiesto ad ognuno, motivando e responsabilizzando il personale in merito all'attività svolta e agli obiettivi da perseguire;
- fornire ed aggiornare le conoscenze rispetto ai programmi di attività dell'Ente, dando una visione d'insieme di ciascuna articolazione organizzativa;
- migliorare la qualità lavorativa delle persone, fornendo loro l'occasione di confrontarsi con il proprio Responsabile di Direzione in merito agli aspetti positivi o maggiormente critici nello svolgimento del lavoro;
- valorizzare il ruolo e il contributo dei diversi attori della struttura organizzativa;
- fare emergere fabbisogni formativi permettendo l'individuazione di percorsi di crescita delle persone riguardare tutto il personale;

6. Nell'ottica del miglioramento continuo della qualità e dell'organicità dei servizi offerti al cittadino dall'ente, la misurazione e valutazione delle performance attiene a tre distinti, ancorchè contigui, macro ambiti:

*a) Lo standard dei servizi e lo stato di attuazione dei programmi istituzionali (P.E.G.)*

*b) La valutazione degli obiettivi strategici;*

*c) Il Comportamento professionale e Organizzativo*

Allo standard dei servizi istituzionali risulta organicamente connessa la misurazione e valutazione della *performance organizzativa*, mentre la *performance individuale* è collegata alla valutazione degli *obiettivi strategici* e alla valutazione dei *comportamenti professionali e organizzativi*.

---

---

#### **Art. – 40 – Sistemi Premianti**

---

---

1. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.

2. L'incentivo della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Sistema di valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale);