



# COMUNE DI SAN VALENTINO TORIO

## Provincia di SALERNO

San Valentino Torio

Lì

ALL'UFFICIO DI RAGIONERIA  
ALL'UFFICIO DEL PERSONALE  
ALL'ASSESSORE ALLE FINANZE  
ALL'ASSESSORE AL PERSONALE  
AL SEGRETARIO COMUNALE  
AL REVISORE DEI CONTI  
ALLE OO.SS. ed R.S.U.  
p.c. AL SINDACO (Datore di lavoro)

**OGGETTO: RELAZIONE TECNICO – ECONOMICA ED ILLUSTRATIVA – (COME DA ALLEGATO “A”) - SULL'ACCORDO ANNUALE SUI CRITERI DI COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE ANNO 2016 -**

-----

Lo scrivente Dr. Giovanni Padovano quale Resp.le del Settore Economico Finanziario e Area del Personale con la presente relaziona quanto segue:

**PREMESSO:**

- che la legge di stabilità n. 208 del 28/12/2015 e pubblicata sulla G.U. n. 302 del 30/12/2015, supplemento ord. n. 70, con la quale si esprimono nuove ed importanti indicazioni, attinenti la contrattazione decentrata per l'anno 2016, dove si apre una nuova fase, in sintesi :

1) che dal 2011 al 2014, l'ammontare complessivo del salario accessorio non poteva superare il corrispondente importo dell'anno 2010 e andava ridotto in misura proporzionale sulla base dei dipendenti cessati dal servizio;

2) che nel 2015, il medesimo valore non aveva alcun limite, ma doveva contenere la decurtazione operata per effetto dell'art. 9 comma 2/bis, ultimo periodo, in applicazione del D.Lgs. n. 78/2010, e la stessa va consolidata dal 2015 in poi;

3) che dal 2016, ritorna il meccanismo della riduzione proporzionale, in base alle cessazioni dei dipendenti e del limite, ma questa volta si fa riferimento all'anno 2015. Infine ai sensi dell'art. 1 comma 236 (legge di stabilità) è stata introdotta una nuova disposizione finalizzata al contenere i costi del salario accessorio dei dipendenti pubblici, quindi : “nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge n. 124 del 07/08/2015 a decorrere dal primo gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale , non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ed è comunque ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”;

4) che nel presente contratto è riportata la spesa annua relativa alle “posizioni organizzative” del personale non dirigente ma rivestenti funzioni di Responsabili Area/Servizi, riconosciute previa nomina del decreto Sindacale;

5) che le eventuali economie, ricavate da tale personale, dovute al mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati, conseguente ad una valutazione da parte del Nucleo di Valutazione (NV), inferiore rispetto a quella teorica spettante, quindi le economie ricavate dalla “Retribuzione di risultato”, costituiscono economia di bilancio e non possono essere considerate riassegnabili, nell'anno successivo;

6) che pertanto, nella determinazione del fondo per le risorse decentrate attinenti l'anno 2016, sia della dirigenza, che del comparto, le amministrazioni locali e regionali devono tenere conto a quanto indicato e disposto dalla summenzionata legge;

7) che la mancata proroga delle disposizioni indicate nel D. L. 78/2010, fa venire meno anche gli effetti limitativi delle progressioni economiche, adottate nel periodo di vigenza dei blocchi, ed apre la possibilità di nuove progressioni orizzontali, sempre che nel fondo, nella sua parte stabile e dopo le decurtazioni subite, sia in grado di garantire il rispetto delle attribuzioni, della parte maggioritaria attinenti alle risorse stabili, alla produttività individuale e di gruppo (collettiva);

#### **CONSIDERATO:**

- che in sede di contrattazione decentrata avvenuta in data 13/06/2017, si è evidenziato, così come da verbale, che le ultime progressioni orizzontali attuate al personale dip.te, sono state attuate nell'anno 2012 in via giuridica e non economica e bloccate ai sensi dell'art. 9 comma 21 della manovra economica anno 2012 di cui al D.L. n. 78/2010, blocco prorogato fino al 31/12/2014,

- che con la legge di stabilità anno 2015, n.190 del 2014, di cui all'art. 1 comma 256, ne consegue che, in forza dell'ultima legge di stabilità, la protrazione delle dinamiche di contenimento retributivo del personale delle pubbliche amministrazioni ha interessato:

I) la procedura di contrattazione collettiva (art. 9, comma 17, del d.l. n. 78 del 2010);  
II) i meccanismi di adeguamento retributivo per il personale non contrattualizzato (art. 9, comma 21, primo periodo);

III) le progressioni di carriera economiche per il personale in regime di diritto pubblico, con le eccezioni individuate all'epoca dal legislatore (art. 9, comma 21, secondo periodo).

Tale conclusione risulta avvalorata dalla circolare del Ministero dell'economia e delle finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 8 del 02.02.2015, che, nel paragrafo relativo al "Trattamento economico del personale", chiarisce quanto segue: "a partire dal 01.01.2015 cessano, tra l'altro, ferma restando l'impossibilità di riconoscere arretrati per gli anni dal 2011 al 2014, gli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale previste dall'articolo 9 del decreto legge n. 78/2010 concernenti il blocco dei trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco economico delle progressioni di carriera comunque denominate e dei passaggi tra le aree (comma 21, terzo e quarto periodo), già oggetto della circolare n. 12/2011 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato che, come noto, sono state prorogate fino al 31.12.2014 dal D.P.R. 04.09.2013, n. 122";

- che per quanto sopra esposto questo Ente ha proceduto, a far data dal 01/01/2015 al riconoscimento economico delle progressioni orizzontali attuate nell'anno 2012;

- che in attuazione di tale sblocco, in sede di contrattazione decentrata ed in accordo tra la parte pubblica le OO.SS. ede le R.S.U. Aziendali di procedere all'applicazione ed approvazione dell'istituto P.E.O. al personale dip.te avente titolo per l'anno 2015 nei limiti del 50% e per l'anno 2016 per il restante 50% , in applicazione della disciplina di cui all'art. 5 del CCNL 31/03/1999, dove è prevista la permanenza nella ctg. di godimento per almeno anni 02 e con l'applicazione del punteggio ottenuto nella scheda di valutazione relativa a tale periodo (mesi 24 mesi);

- che la spesa determinata per tale istituto è come indicata nell'Allegato "A" che forma parte integrante della presente relazione, tecnico economico finanziaria;

#### **CONSIDERATO:**

- che ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera "f" del CCNL 01/04/1999 - Indennità di Responsabilità - questa Amministrazione ha proceduto all'erogazione di tale Istituto fino all'anno 2015, per n. 13 unità, che nel corso dell'anno 2016 sono pervenute e nuove richieste di assegnazioni di responsabilità;

- quanto indicato nel verbale del 13/06/2017, dove la OO.SS. CISL chiede espressamente: - "che la sottoscrizione all'ipotesi di riparto inerente alla valutazione della voce - Specifica responsabilità -, dovrà essere calibrata rispetto all'apporto pluriqualitativo affidato all'atto di nomina (decreto) ed in particolare all'Area Demografica, da determinare con conferenza di servizi";

#### **VISTA:**

- la normativa vigente che regola l'erogazione di tale beneficio con la presente relazione tecnico/economico/finanziaria si dettano i seguenti criteri, atti al riconoscimento di tale istituto:

1) I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.

2) La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle Categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

3) Le specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie D, C e B, che non risultino incaricati dell'area delle posizioni organizzative e i relativi compensi annui, non superiori agli importi stabiliti dall'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006 e comunque sino ad un massimo di € 2.500,00, sono così individuate:

#### **PER LA CATEGORIA "B"**

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere).

Compenso attribuibile su responsabilità di procedimenti amministrativi e di coordinamento ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/90 e successive modificazioni ed integrazioni, **da un min. di € 300,00 ad un max di € 600,00;**

#### **PER LA CATEGORIA "C"**

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere).

Compenso attribuibile su responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni, implicanti funzioni **di media complessità** con funzioni finalizzate al conseguimento di uno o più risultati unitari e specifici, **da un min. di € 800,00 ad un max di € 1.500,00;**

#### **PER LA CATEGORIA "D"**

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere).

Compenso attribuibile su responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni, implicanti funzioni **di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale, nonché di costante aggiornamento, da un min. di € 1.600,00 ad un max di € 2.000,00;**

5) I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati ed alla compilazione della scheda di attribuzione dei relativi punteggi da parte dei singoli Responsabili di Posizioni Organizzativa;

6) In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

**SCHEMA RELATIVA ALL'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI PER LA  
DETERMINAZIONE DEI COMPENSI**

<b>Grado di competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere:</b>	10	Elevato	
	6	Medio	
	3	Basso	
<b>Capacità relazionale:</b>			
<b>a. Con i superiori</b>	6	Elevato	
	4	Medio	
	2	Basso	
<b>b. Con i colleghi/collaboratori</b>	6	Elevato	
	4	Medio	
	2	Basso	
<b>c. Con la cittadinanza.</b>	6	Elevato	
	4	Medio	
	2	Basso	
<b>d. Con Organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici ecc.</b>	6	Elevato	
	4	Medio	
	2	Basso	
<b>Efficienza nella gestione delle risorse umane affidate</b>	4	Elevato	
	2	Medio	
	1	Basso	
<b>Capacità di gestione risorse finanziarie e/o strumentali</b>	4	Elevato	
	2	Medio	
	1	Basso	
<b>Capacità di svolgimento in autonomia dei processi lavorativi</b>	4	Elevato	
	2	Medio	
	1	Basso	
<b>Capacità di svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati</b>	4	Elevato	
	2	Medio	
	1	Basso	
<b>Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne</b>	4	Elevato	
	2	Medio	
	1	Basso	
<b>T O T A L E   D E L   P U N T E G G I O   R A G G I U N T O</b>			

**GRADUAZIONE DEI PUNTEGGI**

- Per le categoria B, C e D, i punteggi attribuibili variano da un minimo di 16 punti ad un massimo di 54 punti come da scheda di sopra riportata.

**QUANTIFICAZIONE DEI COMPENSI:**

- Per la categoria "B" il compenso attribuibile varia da € 300,00 ad € 600,00 ed ogni punto di differenza tra 16 e 54 è quantificato in € 7,89;
- Per la categoria "C" il compenso attribuibile varia da € 800,00 ad € 1.500,00 ed ogni punto di differenza tra 16 e 54 è quantificato in € 18,42;
- Per la categoria "D" il compenso attribuibile varia da € 1.600,00 ad € 2.000,00 ed ogni punto di differenza tra 16 e 54 è quantificato in € 10,52.

## **CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ**

1. Il Responsabile del Settore adotta un provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con particolari responsabilità, corredato dall'apposita scheda di attribuzione dei punteggi, nell'ambito dei servizi assegnati al proprio Settore tra il personale appartenente alle categorie D, C e B;
2. Il provvedimento motivato, a pena di nullità dovrà indicare, un tassativo elenco, delle specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti individuati nella presente relazione ed in analogia con l'attribuzione del relativo compenso, dovuto all'incarico conferito;

## **CRITERI GENERALI PER LA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ**

1. L'indennità di responsabilità viene attribuita ai dipendenti interessati dal Responsabile del Settore con determina motivata, dalla quale risulta il lavoro svolto e le particolari responsabilità attribuite, con cadenza annuale e, comunque, entro il mese di febbraio di ogni anno.
2. Si precisa, altresì, che le predette indennità sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione alle variazioni contrattuali.
3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità, in quanto è fatto divieto di cumulo, così come previsto dalla normativa vigente;
4. Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.
5. L'indennità di responsabilità, così come per il compenso legato alla produttività, è legato anche alle presenze attuate durante il corso dell'anno, per cui il personale che beneficia di tale Istituto, dovrà prestare almeno 180 gg. lavorativi effettivi, al di sotto la stessa indennità è riproporzionata sulle presenze attuate, e le relative economie saranno riportate in economia sul fondo successivo;

## **DURATA E TEMPI DI EROGAZIONE**

1. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale e decadono al 31 dicembre di ogni anno solare.
2. Sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione a possibili variazioni contrattuali.
3. L'importo di tale indennità può essere erogata, agli aventi diritto, con la suddivisione in 12 mensilità o semestralmente e/o annualmente, previo accordo in sede di contrattazione decentrata e con il parere favorevole del Resp.le Area Servizi Finanziari;

## **PRESA D'ATTO**

1. Che la presente proposta sarà presa in considerazione con la sottoscrizione e relativa approvazione (con i criteri di maggioranza) in sede di contrattazione decentrata;

## **RITENUTO:**

- di prendere atto di quanto sopra esposto, si certifica che la "Costituzione del Fondo" anno 2016 ha rispecchiato e contenuto la spesa così come per l'anno 2015, per ciò che riguarda la parte "STABILE" per € **191.982,00** (comprensiva delle progressioni orizzontali attuate nell'anno di riferimento) mentre per le risorse "VARIABILI" nel bilancio 2016 è stata inserita la somma di € **4.000,00** (lorde) alla voce "Specifiche disposizioni di legge – art. 15 di cui alla lettera "K" del CCNL 98/01", per un totale di € **195.982,00**;
- che al totale del succitato Fondo/2016 devono essere sommate anche le seguenti spese:
  - a) € **46.118,00** erogato alle Posizioni Organizzative nell'anno 2016, importo finanziato dal bilancio in Enti privi di "Dirigenza";
  - b) € **8.527,00** relativo alla voce "Economie Fondo Anno Precedente" (di cui € **5.585,00** relativo ad economie riportate dal Fondo 2015 + € **2.942,00** importo ricavato dalle assenze attuate dal personale dip.te fino al 31/12/2016 alle voci indennità di comparto, rischio, etc.;

**PERTANTO:**

- l'importo complessivo del Fondo anno 2016 è come di seguito indicato e distinto per voce :

RISORSE STABILI	€ 191.982,00 +
RISORSE VARIABILI	€ 4.000,00 +
POSIZIONI ORGAN.VE	€ 46.118,00 +
ECONOMIE 2015/2016	€ 8.527,00 =
-----	
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 250.627,00</b>
<b>SPESA LAVORO STRAORDINARIO ANNO 2016</b>	<b>€ 12.807,00</b>
-----	
<b>SPESA COMPLESSIVA</b>	<b>€ 263.434,00</b>

**CONSIDERATO:**

- che dal succitato **FONDO 2016 DI € 250.627,00** resta da erogare la spesa di **€ 58.770,00** necessaria al pagamento della produttività collettiva, previa emissione di schede di valutazione rese dai Responsabili di Servizio, e dell'indennità di responsabilità anno 2016 per **€ 13.000,00** per il personale avente diritto, la quale sarà erogata previa rivisitazione da parte dei Resp.li di servizio di tutti gli incarichi attualmente conferiti, con l'emissione di apposito decreto di nomina, da attuare in funzione dell'incarico conferito al singolo dipendente, è fatto divieto di emettere più di un decreto di nomina ed ove ricorrano i presupposti di più di un incarico, rispetto alle competenze richiamate nella declaratoria delle proprie mansioni, allo stesso sarà riconosciuto un punteggio maggiore o il massimo dell'importo stabilito, in funzione della categoria di appartenenza;

- che la summenzionata spesa, è stata oggetto di contrattazione, in sede di delegazione trattante tra le OO.SS. , Parte Pubblica ed R.S.U. Aziendali, così come da verbale approvato e sottoscritto in data 13/06/2017.

-----

**Si allega alla presente relazione l'ALLEGATO "A" - Costituzione Fondo 2016 - dal quale si evidenzia la descrizione degli importi attinenti la parte "STABILE", quelli relativi alla parte "VARIABILE" ed infine l'utilizzo del fondo stesso.**

**RITENUTO:**

- che il compenso relativo alla produttività sarà erogato previa compilazione delle schede di valutazione, redatte dai Responsabili di servizio, per ciascun dipendente attinente il suo settore;

- che tale compenso sarà successivamente erogato in proporzione a:

1) al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione;

2) ridotto per il periodo di servizio effettivamente prestato e quello delle assenze per malattie;

così come indicato nel contratto collettivo decentrato integrativo del personale dip.te del comune di San Valentino Torio, per la parte normativa 2014/2017 approvato in sede di contrattazione relativa all'anno 2014.

La presente relazione, con il relativo ALLEGATO "A" viene trasmesso al Revisore dei Conti, per la sua approvazione.

Tanto.

**IL RESPONSABILE DEI SETTORI  
ECONOMICO FINANZIARIO E AREA PERSONALE**  
Dr. Giovanni Padovano



**COMUNE DI SAN VALENTINO TORIO**  
Provincia di SALERNO

San Valentino Torio

Lì

ALL'UFFICIO DI RAGIONERIA  
ALL'UFFICIO DEL PERSONALE  
ALL'ASSESSORE ALLE FINANZE  
ALL'ASSESSORE AL PERSONALE  
AL SEGRETARIO COMUNALE  
AL REVISORE DEI CONTI  
ALLE OO.SS. ed R.S.U.

p.c. AL SINDACO (Datore di lavoro)

---

Documento di accompagnamento della preintesa di contratto al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.

---

Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165

---

A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.

---

Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012.

---

Responsabile Area Personale e del Settore Economico Finanziario  
DR. GIOVANNI PADOVANO

---

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate **dell'anno 2016**.

**OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico - finanziaria - Controllo sulla compatibilità dei costi dell'accordo relativo alla Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (C.C.D.I.) anno 2012 ex art. 5 CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali 1.4.1999 - Art. 4 CCNL Comparto Regione ed Autonomie Locali 22.1.2004 e s.m.i art. 40 e 40 bis del D.L.vo 165/2001 e s.m.i. - Integrata dall'allegato 1 (CCDI) anni 2014/2017 per la parte normativa, per la parte economica anno 2016 si rimanda all'allegato "A" per la sua quantificazione, ripartizione ed utilizzo delle risorse decentrate integrative del FONDO/2016 –**

# Modulo 1

- Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Contratto CCDI /2016 – del personale dip.te del Comune di S. Valentino Torio</b> <b>Redatto e sottoscritto in data 13/06/2017</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2016</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dr. Padovano Giovanni - Responsabil del Settore Economico Finanziario, Area Personale, Ambiente e Servizi Cimiteriali; Componenti: Dr.ssa Senatore Maria – Segretario Comunale - Resp.le del Settore AA.GG. e SUAP (Attività Produttive); Ing. Migliaro Giancarlo - Resp.le Area U.T.C. - Urbanistica - Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <b>FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali</b> ; Firmatarie del contratto: R.S.U. CGIL - Sig. Ambruosi Salvatore ; UIL - Sig. Carbone Salvatore ; CISL - Sig. Mancuso Ernesto ; CISL - Sig. Giorgio Luigi ; (Surroga con il Sig. Vergati Vincenzo) Firmatarie del contratto, per le OO.SS.
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale - <b>“NON DIRIGENTE”</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		L’ ipotesi di contratto decentrato integrativo valido per il triennio 2016-2018, parte economica anno 2016 tratta la quantificazione e ripartizione/utilizzo delle risorse decentrate integrative di cui all’ art. 31 del CCNL 22.01.2004.
<b>Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	La presente relazione è propedeutica all’acquisizione della certificazione da parte dell’Organo di revisione. (Revisore Unico), così come anche la relazione tecnico finanziaria ed del suo “ALLEGATO “A” che è unito alla presente pone il Revisore ad una completa visione di tutti gli atti, ed un suo relativo riscontro. Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?  <b>Nessun rilievo</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell’art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009. – <b>in itinere l’approvazione del piano della performance -</b>  È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? - <b>SI -</b>
		È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009 <sup>1</sup> ? - <b>Si per quanto di competenza -</b> La valutazione del Segretario Comunale e dei titolari di Posizione Organizzativa per l’ anno 2016 è in corso e sarà effettuata dagli organi preposti (Sindaco, Nucleo di Valutazione e Giunta Comunale). La valutazione 2016 del personale dipendente, è in corso e sarà effettuata dai Responsabili di Settore. I risultati di tutte le valutazioni (relazione sulle performance) sarà pubblicata sul sito nella sezione “trasparenza valutazione e merito”.
<b>eventuali osservazioni : NESSUNA</b>		

## **Modulo 2**

### **Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

#### **A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

##### **Ambito di applicazione ed efficacia**

1. Il contratto si applica a tutto il personale non dirigente del comune di San Valentino Torio (SA) a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.
2. Il contratto, per la parte normativa, ai sensi dell'art. 5, comma 4, del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004, conserva la sua efficacia sino alla stipulazione del contratto successivo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI;
3. Gli effetti del contratto decorrono dal 01.01.2016, salvo le diverse decorrenze stabilite per ciascun istituto disciplinato.

##### **Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi**

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
2. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
3. Con riguardo all'attività negoziale il Presidente di parte pubblica promuove tempestivamente il procedimento di contrattazione decentrata, sia in occasione della stipulazione dei nuovi CCNL di comparto, sia qualora risulti necessario modificare od integrare il presente contratto. Con riguardo all'attività negoziale, il funzionario competente nel mese di ottobre di ogni anno provvede sia alla determinazione definitiva delle risorse decentrate relative all'esercizio corrente, sia alla determinazione provvisoria delle risorse decentrate relative all'esercizio successivo, trasmettendo copia dei provvedimenti adottati alla RSU ed alla rappresentanza sindacale.
4. Sempre con riguardo alla fase negoziale, entro il 31 gennaio di ogni anno il Presidente della delegazione trattante convoca le rappresentanze sindacali per definire l'utilizzo delle risorse decentrate per il nuovo anno.

### **Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.01.2004**

1. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione comunale con i criteri previsti dagli articoli 31 e 32 del CCNL del 22.01.2014.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni verticali e l'indennità di comparto.

### **Progressione economica orizzontale**

1. In sede di CCDI economico annuale si procede, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire il numero delle nuove PEO attribuibili ex art. 23 del D.Lgs. 150/2009, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane.
2. L'attribuzione delle PEO avviene secondo la disciplina contenuta nell'art.63 del Regolamento comunale sull'organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione G.C.n.47 del 21.04.2011 integrato dalla presente disciplina.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata, non superiore al 50% di dipendenti, in possesso dei requisiti di ammissione, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.
4. La progressione economica orizzontale viene calcolata con la medesima scheda di valutazione utilizzata per la performance individuale.
5. Una volta stabilite, in contrattazione decentrata, le risorse economiche, destinate alle progressioni economiche, si dovrà procedere allo svolgimento della selezione degli aventi diritto attraverso:
  - la valutazione dell'anno di riferimento considerata complessivamente al 100%;
  - le 4 migliori valutazioni degli anni precedenti, considerate rispettivamente, procedendo a ritroso, al 90, 80, 70 e 60 %, così come riportato nell'Allegato CCDI/2014
6. La progressione economica orizzontale è assegnata al personale che, nell'ambito delle risorse disponibili, avrà ottenuto il maggior punteggio.
7. La collocazione del dipendente nella fascia di merito alta di cui all'art.60 del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, per almeno due anni consecutivi ovvero per cinque annualità non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, in caso di parità di punteggio tra diversi candidati.
8. Il conferimento delle PEO, che produce effetto dal primo gennaio dell'anno in cui viene disposto, va operato, nel mese di aprile, sulla base dell'esito della valutazione riferita agli ultimi due anni precedenti. Ciascun dipendente non può ottenere la posizione economica successiva prima che sia trascorso almeno un biennio nella posizione economica in godimento.

### **Indennità di comparto**

1. Al finanziamento dell'indennità di comparto sono destinate annualmente le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di iscrizione del personale e precisamente gli importi indicati nelle Colonne 2 e 3 della Tabella D allegata al CCNL stipulato il 22 gennaio 2004 ai sensi dell'art. 33 del medesimo contratto.

## **Premi legati al merito e all'incremento della produttività ed al miglioramento dei servizi (premi individuali e/o di gruppo).**

1. L'ammontare delle risorse destinate al compenso premiale incentivante la produttività, determinato nel CCDI economico annuale, è attribuito secondo la disciplina contenuta nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance", disciplinato dalla normativa vigente.
2. la quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:
  - a) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali in relazione al contributo da ciascuno assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed ai comportamenti organizzativi dimostrati ( valutazione delle competenze e dei comportamenti)
  - b) un premio collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali.
3. In sede di accordo annuale sull'utilizzo del fondo vengono stabilite le diverse quote di premialità da destinare alle tipologie di premi di cui alle lettere a) e b) del precedente comma, fermo restando che la quota destinata agli obiettivi non potrà essere inferiore al 60% della totalità delle risorse destinate alla produttività;
4. Il Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali viene collegato alla valutazione delle prestazioni individuali e dei risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione;
5. Il compenso non sarà erogato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato che nel corso dell'anno non avranno prestato almeno 180 ( centottanta) giorni di servizio effettivo, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni in corso d'anno, per le quali il periodo viene riproporzionato;
6. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.
7. La quota di premialità collegata al raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali verrà ripartita ed assegnata ai diversi responsabili di settore dell'ente sulla scorta dei criteri contenuti dalla normativa che regola la materia. Tenuto conto degli obiettivi strategici esplicitati dalla giunta nel piano della performance e degli altri obiettivi assegnati con il PEG, il Responsabile di Settore, d'intesa con il Segretario Comunale, definirà il contenuto specifico dei progetti nonché la quota massima attribuibile a ciascuno di essi. L'attuazione degli stessi è demandata ai responsabili dei settori competenti, che provvederanno altresì ad indicare il personale coinvolto, la misura del coinvolgimento nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito;
8. L'assegnazione del personale a progetti specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

## **Attribuzione di incarichi e responsabilità**

1. Ai sensi dell'art.25 del D.Lgs. 150/2009, la professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di valutazione della performance costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.
2. L'istituto dei compensi per specifiche responsabilità, previsto dall'art.17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.7 del CCNL 9.5.2006, può trovare applicazione nei riguardi del personale ascritto alle categorie B-C-D, a cui il responsabile di settore abbia, con atto scritto, attribuito compiti che comportino l'assunzione di particolari o specifiche responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.
3. I responsabili di settore, in considerazione di quanto previsto dall'art.20, comma 1, lettera e), del D.Lgs. 150/2009, non possono attribuire incarichi e responsabilità al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100.
4. Qualora la suddetta valutazione minima non venga raggiunta da un dipendente che, alla data dell'1.1.2014, sia già assegnatario di incarichi e responsabilità, il responsabile di settore deve procedere tempestivamente alla relativa revoca.

5. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto, determinato nel CCDI economico annuale, è ripartito su proposta della conferenza di servizio, tra i vari settori dell'ente tenuto conto del numero dei dipendenti di categoria B-C-D assegnato a ciascuna struttura, dei servizi dagli stessi gestiti e del diverso peso degli obiettivi assegnati dalla medesima. (incarichi confermati atto di Giunta)

6. La misura annua del compenso spettante agli incaricati è stabilita, con provvedimento dei singoli responsabili di settore, nel rispetto sia dei limiti fissati dal CCNL che dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei criteri generali definiti nel presente articolo e degli ulteriori criteri di dettaglio, individuati in sede di conferenza di servizio.

7. Nel determinare la misura annua del compenso, nell'ambito del valore minimo di € 300,00 e massimo di € 2.500,00, e che può essere riconosciuto solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità, i responsabili di settore dovranno, in particolare, considerare:

- il livello oggettivo di complessità funzionale dell'incarico attribuito;
- l'implicazione o meno dell'attività di coordinamento di personale;
- il grado di capacità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente richiesto;
- l'autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico;
- l'assegnazione o meno della competenza ad adottare il provvedimento finale;
- la rilevanza delle funzioni assegnate rispetto alla performance organizzativa dell'ente.

8. L'erogazione delle indennità di cui al presente articolo è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato. In caso di esatta equivalenza tra il periodo lavorato e quello non lavorato l'indennità è erogata per intero. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione, cessazione o di conferimento o revoca dell'incarico nel corso dell'anno. È mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.

9. I compensi ex art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.1999, e quelli ex art.17, comma 2, lettera i), del CCNL 1.4.1999, al fine di evitare l'erogazione di più incentivi per l'espletamento delle medesime funzioni possono cumularsi, con provvedimento motivato del responsabile di settore, solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità del titolo in base al quale sono corrisposti.

### **Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):

a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Responsabili di procedimento per gli Uffici di: Stato Civile/Anagrafe, Responsabile dei Tributi, Responsabile ICI/IMU, Ragioneria, Uff. Personale, Polizia Locale;

b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico e al personale addetto ai servizi di protezione civile;

c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario solo qualora siano state effettivamente attribuite ai messi notificatori.

2. Comunque in tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Dirigente definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto;

4. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario formalmente attribuito ai Messi Notificatori è riconosciuta ove prevista l'indennità, in applicazione della normativa vigente.

5. L'erogazione delle indennità di cui al presente articolo è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato. In caso di esatta equivalenza tra il periodo lavorato e quello non lavorato l'indennità è erogata per intero. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione, cessazione o di conferimento o revoca di un nuovo incarico nel corso dell'anno. È mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.

### **Bonus annuale delle eccellenze**

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

### **Premio annuale per l'innovazione**

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

### **Indennità di turno**

1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.22 del CCNL 14.9.2000.

2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo al realizzarsi di tutte le condizioni richieste dal succitato art.22 del CCNL 14.9.2000 e, in particolare, solo per i periodi di effettiva prestazione resa in orario turnato.

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

### **Indennità di rischio**

1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.37 del CCNL 14.9.2000.

2. Si conviene che l'istituto trovi applicazione, dalla data di sottoscrizione del presente accordo e solo con riguardo al personale, ascritto alle categorie A, B, C e D adibito allo svolgimento delle seguenti mansioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale:

- conduzione di macchine operatrici, mezzi meccanici elettrici a motore etc.
- raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti;
- manutenzione delle reti stradali e della pubblica illuminazione;
- lavori di segnaletica stradale;
- potatura di piante;
- attività edili e di cantiere;
- inumazione ed esumazione salme;
- interventi di disinfestazione e bonifica ambientale;
- attività che comportano esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, nocivi alla salute;
- personale che opera ai video terminali;
- personale centralinista;
- attività che comportano esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

3. La relativa indennità, determinata nel suo ammontare dal CCNL ( art.41 del CCNL del 22.01.2004) ed al momento pari ad € 30,00 mensili.

4. Il riconoscimento economico della presente indennità viene operata mediante l'applicazione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità mensile spetta integralmente laddove vi sia prevalenza, nel periodo mensile considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato.
5. In virtù del medesimo principio di prevalenza l'indennità spetta qualora, in relazione alla pluralità di mansioni espletate, le attività che comportino l'esposizione a rischio siano prevalenti temporalmente rispetto alle altre mansioni espletate ( ad es. attività di conduzione di mezzi sia prevalente in termini di giorni lavorativi mese rispetto alle altre mansioni espletate).
6. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente dirigente in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni rischiose.

### **Indennità di reperibilità**

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.23 del CCNL 14.9.2000, può essere attivato dall'ente solo alle condizioni e con le tutele richieste dal medesimo art.23.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettiva collocazione in reperibilità del dipendente.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai periodi in reperibilità svolti nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di reperibilità predisposto dal competente dirigente.

### **Indennità per maneggio valori**

1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.36 del CCNL 14.9.2000.
2. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa che maneggiano valori di cassa nelle seguenti misure:
  - a) per maneggio valori il cui importo in denaro contante o altri titoli equivalenti superi mensilmente la somma di €3.000,00 indennità di € 1,55 giornalieri per ogni giorno di effettivo maneggio valori;
  - b) per maneggio valori il cui importo di titoli equivalenti non superi mensilmente la somma di €3.000,00 indennità di €0,52 giornalieri per ogni giorno di effettivo maneggio valori.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di nomina ad agente contabile.

### **Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale**

1. L'istituto, previsto dall'art.24, comma 1, del CCNL 14.9.2000, è disciplinato anche dall'art.14 del CCNL 5.10.2001.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i giorni in cui il dipendente, pur avendo diritto al riposo settimanale, a causa di particolari esigenze di servizio viene chiamato a rendere prestazioni lavorative di carattere straordinario.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività straordinaria in giorni di riposo settimanale svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente dirigente.

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

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999, è disciplinato anche dall'art.24, comma 5, del CCNL 14.9.2000.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettivo svolgimento di ordinarie prestazioni lavorative festive, notturne o notturne festive.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di articolazione dell'orario di lavoro predisposto dal competente organo dell'ente.

### **Indennità di disagio**

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera e), del CCNL 1.4.1999, è applicabile solo nei confronti del personale ascritto alle categorie A-B-C.
2. La relativa indennità si conviene debba essere erogata al personale che opera, con carattere di prevalenza, nella misura ed in presenza di situazioni di disagio di seguito indicate:
  - a. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es. orario frazionato, orario plurisettimanale etc.) indennità mensile di € 30,00;
  - b. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita quali scorta valori - ; indennità mensile di € 30,00
3. Il riconoscimento economico della presente indennità viene operata mediante l'applicazione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità mensile spetta integralmente laddove vi sia prevalenza, nel periodo mensile considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato.
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente dirigente in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni disagiate.
5. La presente disciplina troverà applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

### **Incentivazione di specifiche prestazioni o risultati**

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera g), del CCNL 1.4.1999, riguarda la disciplina per l'utilizzo delle risorse finanziarie che, espresse disposizioni legislative, destinano all'incentivazione del personale che abbia reso specifiche prestazioni ovvero conseguito specifici risultati.
2. Si dà atto che l'istituto, rappresentato principalmente dagli incentivi connessi alla progettazione, al recupero dell'evasione fiscale in materia di ICI ed ai risparmi di spesa derivanti dalle sponsorizzazioni, trova compiuta disciplina in appositi atti regolamentari.
3. L'utilizzo delle risorse decentrate all'uopo disponibili, da destinare all'incentivazione del personale, va definito in sede di CCDI economico annuale.
4. L'erogazione degli incentivi a favore del personale è strettamente correlata alla effettiva realizzazione degli obiettivi stabiliti dalla legge.
5. I titolari di posizione organizzativa potranno accedere ai relativi benefici economici alle condizioni e nelle forme previste dal CCNL.

### **Lavoro straordinario**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.

2. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario sono espressamente autorizzate dai competenti dirigenti.
3. Ai sensi dell'art. 38, comma 3, del CCNL 14.9.2000, e tenuto conto anche di quanto previsto in materia dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. 66/2003, il limite massimo annuo individuale di cui all'art.14, comma 4, del CCNL 1.4.1999 (n.180 ore) può essere elevato in sede di CCDI economico annuale, per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e con riguardo ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, a 250 ore annue.
4. Le eventuali risorse specificamente concesse all'ente al fine di fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, nonché quelle destinate a consentire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, sono attribuite alla gestione dei dirigenti competenti per materia, che provvedono anche alle relative autorizzazioni.
5. Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, e quello prestato in occasione di consultazioni elettorali non concorre, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del CCNL 14.9.2000, ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999.
6. I compensi per lavoro straordinario, ad eccezione di quello elettorale, vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente dirigente. Resta inteso che, in favore dei dipendenti che si trovano ad avere nel loro conto individuale un debito orario, non è possibile liquidare lavoro straordinario fin tanto che non torneranno a recuperare tutte le ore non lavorate. In caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione ai sensi dell'art. 20 del CCNL del 6.07.1995.
7. I compensi per lavoro straordinario elettorale sono liquidati, a conclusione di tutti gli adempimenti previsti nel provvedimento di autorizzazione, sulla base del provvedimento medesimo e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio.

### **Banca delle ore**

1. Al fine di consentire al personale di fruire, a richiesta, di permessi compensativi in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese a seguito di espressa autorizzazione del competente dirigente, è istituita la banca delle ore.
2. Il limite complessivo annuo fruibile da ciascun lavoratore a titolo di permesso compensativo è fissato in 72 ore.
3. La fruizione va assicurata dal lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del proprio dirigente.

### **Sviluppo delle attività formative**

1. L'ente promuove e favorisce interventi per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale.
2. L'attività formativa è finalizzata a garantire che ciascun lavoratore acquisisca le specifiche attitudini culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito delle strutture cui è assegnato, ed a fronteggiare i processi di riordinamento istituzionale e di ristrutturazione organizzativa.
3. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno perciò assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità, per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.
4. Le risorse destinate allo sviluppo delle attività formative e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del CCNL 1.4.1999, al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

5. L'utilizzo delle risorse disponibili viene definito annualmente, in sede di conferenza dei dirigenti, mediante la predisposizione del piano annuale di formazione del personale previsto dall'art.7-bis del D.Lgs. 165/2001.

### **Ambiente di lavoro**

1. L'ente, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:

- il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
- la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro;
- la prevenzione delle malattie professionali.

2. Per mezzo del medico competente di cui al D.Lgs. 81/2008 l'ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.

3. L'ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili, anche mediante la rigorosa osservanza delle disposizioni sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

4. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'ente stanziava, annualmente, apposite risorse di bilancio.

### **Innovazione degli assetti organizzativi**

1. L'evoluzione normativa, lo sviluppo tecnologico e l'applicazione del principio di sussidiarietà nell'erogazione dei servizi, possono richiedere anche l'adeguamento dell'assetto organizzativo dell'ente e la reingegnerizzazione dei procedimenti utilizzati.

2. Ritenendo che l'attuazione degli interventi di razionalizzazione delle procedure, revisione organizzativa ed innovazione tecnologica si ripercuota sensibilmente sulla qualità del lavoro e le singole professionalità, ingenerando disorientamento nel personale chiamato ad espletare nuovi compiti per i quali non possiede una specifica preparazione, si conviene di governare detti processi attraverso:

- la valorizzazione delle potenzialità attitudinali del personale dell'ente;
- la razionale individuazione delle figure professionali da assegnare alle strutture organizzative nelle varie posizioni di lavoro;
- la definizione delle procedure volte a garantire, anche mediante iniziative di riqualificazione ed aggiornamento professionale, il completo recupero produttivo del personale interessato da modifiche del profilo originario.

3. Le rappresentanze sindacali vanno preventivamente informate in ordine agli interventi da attuare.

### **Pari opportunità**

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a perseguire una reale parità tra uomini e donne l'ente ha istituito, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art.21 della legge 183/2010, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

## **Politiche dell'orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio, che a sua volta va inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza. L'orario di apertura al pubblico, infine, rappresenta il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

2. L'articolazione degli orari di cui al precedente comma 1, definita dal competente dirigente dell'ente nel rispetto delle specifiche disposizioni contrattuali e della legge, con particolare riferimento ai contenuti del D.Lgs. 66/2003 e successive modificazioni, va informata ai seguenti criteri generali:

- ottimizzazione delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- coerenza con i carichi individuali di lavoro;
- ampliamento della fruibilità dei servizi a favore degli utenti;
- miglioramento dei rapporti funzionali con gli altri uffici pubblici;
- riduzione progressiva del ricorso al lavoro straordinario;
- prestazione individuale distribuita, di norma, in un arco massimo giornaliero di 10 ore;
- sospensione della prestazione lavorativa nei giorni di rientro pomeridiano, al fine di costituire il necessario recupero psicofisico del personale, non inferiore a 30 minuti;
- utilizzo, anche combinato, delle diverse modalità organizzative ed istituti contrattuali in materia di gestione delle politiche degli orari (flessibilità, turnazione, programmazione plurisettimanale, ecc.);
- attenta valutazione di specifiche richieste espresse da singoli dipendenti per apprezzabili motivazioni opportunamente documentate tese ad ottenere forme flessibili e differenziate, anche temporanee, dell'orario di lavoro. In tale valutazione va data, in ogni caso, priorità ai lavoratori in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, alle lavoratrici madri con figli in tenera età nonché, in coerenza con quanto disposto dall'art.24 del presente contratto, ai dipendenti impegnati in attività formative e di studio.

3. Il rispetto dell'orario di lavoro costituisce un obbligo per tutto il personale dell'ente, e va accertato mediante forme di controllo obiettivo, di tipo automatizzato.

## **Gestione delle eccedenze di personale**

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'ente, anche a seguito di processi di riorganizzazione degli uffici che comportano l'individuazione di esuberanti o l'avvio di processi di mobilità, si applicano gli ultimi due periodi dell'art.6, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 così come inseriti dall'art. 2, comma 18, lettera b) del D.L. n. 95/2012 che richiama anche le procedure previste dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art. 34 del decreto stesso.

2. Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turnover, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.

## **Lavoro temporaneo**

1. In relazione a quanto disposto dall'art.2, comma 6, del CCNL 14.9.2000, nonché dagli artt.20-21-22-23-24-25-26-27-28 e 86, comma 9, del D.Lgs. 276/2003 in materia di somministrazione di lavoro a tempo determinato, si conviene che, in caso di attivazione dell'istituto, i lavoratori interessati, data la peculiare tipologia prestazionale, non debbano essere coinvolti in programmi o progetti di produttività e quindi restare esclusi dai connessi compensi incentivanti.

### **Contratto di formazione e lavoro**

1. In relazione a quanto disposto dall'art.3, comma 11, del CCNL 14.9.2000 si conviene che, nel caso di attivazione dell'istituto, i lavoratori interessati hanno diritto al trattamento accessorio previsto nell'apposito progetto formativo che deve contenere anche le risorse per il relativo finanziamento.

### **Rapporto di lavoro a tempo parziale**

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

### **Inquadramento retributivo del personale trasferito**

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

### **Altre materie demandate alla contrattazione decentrata**

1. Le altre materie demandate alla contrattazione decentrata, ed in particolare il telelavoro (art.1, comma 10, del CCNL 14.9.2000) ed il trattamento di trasferimento (art.42, comma 2, del CCNL 14.9.2000), attengono ad istituti di cui non è prevista l'attivazione, quanto meno a medio termine, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro dell'ente.

2. Pertanto si conviene, anche in considerazione della notevole variabilità del quadro normativo di riferimento, di rinviare la definizione dei relativi aspetti disciplinatori all'eventuale momento in cui essi dovranno essere concretamente attivati.

### **Regolamentazione del diritto di sciopero**

1. In attuazione dell'accordo collettivo nazionale recante norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali, sottoscritto il 19.9.2002, i contingenti di personale che debbono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali sono individuati, con riguardo ai soli servizi erogati in gestione diretta, come segue:

- a. Servizio Stato Civile: n.1 Istruttore limitatamente al raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte;
- b. Servizio Elettorale: n. 1 Istruttore, per le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni popolari dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
- c. Servizi Cimiteriali: n. 1 Operatore, limitatamente al ricevimento ed inumazione delle salme;
- d. Servizio attinente la Rete Stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), elettrica e Servizio di Protezione Civile: n.3 unità lavorative;
- e. Servizio di Polizia Municipale: n. 1 Vigili per turno
- f. Servizio Personale: n. 1 Istruttore limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti del servizio del personale e per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;

2. Il presente protocollo d'intesa, ai sensi dell'art.2, comma 4, della legge 146/1990, dovrà essere trasmesso alla Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali.

3. Ciascun dirigente, in occasione di ogni sciopero, individua i nominativi del personale destinato ad assicurare i servizi minimi essenziali, determinati ai sensi del precedente comma 1, ricorrendo, ove possibile, al criterio della rotazione.
4. I nominativi sono comunicati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, alle rappresentanze sindacali aziendali ed ai singoli dipendenti interessati.
5. Entro 24 ore dalla ricezione della predetta comunicazione, il personale individuato ha il diritto di esprimere la propria volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione.
6. Qualora il dirigente rinvenga la possibilità di accogliere la richiesta di sostituzione, comunica tempestivamente i nuovi nominativi del personale esonerato dall'effettuazione dello sciopero ai soggetti di cui al precedente comma 4.
7. Il giorno stesso dello sciopero, il dirigente comunica all'Ufficio Personale i nominativi dei dipendenti che vi hanno aderito, ai fini sia della relativa trattenuta retributiva che della prescritta comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.
8. Per quanto non previsto dal presente articolo, ed in particolare per quel che concerne le modalità di effettuazione degli scioperi e le procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, si fa rinvio ai contenuti del succitato accordo 19.9.2002 ed alle altre disposizioni in materia recate dalla legge 146/1990, come modificata ed integrata dalla legge 83/2000.

#### **A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dal Responsabile del Settore Economico Finanziario e Risorse Umane come da “**ALLEGATO A**” che contiene la tabella analitica della costituzione del fondo ed il quadro di sintesi della modalità di utilizzo delle risorse inerenti l'anno 2016.

#### **B) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

L'ammontare delle risorse destinate al compenso premiale incentivante la produttività, determinato nel CCDI economico annuale, è attribuito secondo la disciplina contenuta nell'allegato CCDI/2016 e come da schede di valutazione ed esso si articola in due tipologie di premi:

- un premio collegato alla valutazione delle **prestazioni individuali** in relazione al contributo da ciascuno alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed ai comportamenti organizzativi dimostrati ( valutazione delle competenze e dei comportamenti), a cui viene destinato il 70% dell'importo totale della performance complessiva, ed il restante 30% da distribuire come retribuzione accessoria **della produttività collettiva**, entrambi erogati sulla scorta delle schede di valutazione rese da Resp.li di servizio;
- un premio collegato al raggiungimento di più obiettivi, è riconosciuto al personale che abbia svolto durante l'anno prestazioni extra o di più servizi intersettoriali, al quale è collegato una premialità del 70% dell'importo assegnato alla produttività complessiva e ricavata come da calcolo seguente: es. € 100,00 importo presunto assegnato con scheda di valutazione voto 100, per cui la spesa riconosciuta è pari ad € 70,00. Che la stessa farà carico sui residui della produttività non erogata, attinente al/ai settore/i dove il dip.te ha svolto prestazioni extra. Ove sia interessato più di un settore, tale spesa sarà suddivisa e prelevata in parti eguali. Il contenuto del presente contratto integrativo risulta pertanto coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009.

**C) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;**

Anche se sospese per il triennio 2014-2016 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010, considerata la vigenza triennale del CCDI, è stata disciplinata la materia rispettando il principio di selettività delle progressioni. E' stato infatti previsto di procedere, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire il numero delle nuove PEO attribuibili ex art. 23 del D.Lgs. 150/2009, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane per il c. a. , anche in virtù della mancata proroga al blocco dei contratti per l'anno 2015.

L'attribuzione delle PEO avviene secondo la disciplina contenuta nell'art.63 del Regolamento comunale sull'organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione G.C.n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ ed integrato dalla presente disciplina.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, in possesso dei requisiti di ammissione, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.

**D) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

La finalità attesa dalla sottoscrizione del contratto integrativo è la corresponsione degli istituti premianti legati al raggiungimento degli obiettivi previsti dagli strumenti di programmazione gestionale dati dall'Amministrazione, Peg e Piano delle Performance, in coerenza con il titolo II del D.Lgs 150/2009.

La verifica degli effetti attesi, di mantenimento e miglioramento della produttività dei servizi sarà riscontrato con le schede di valutazione rese dai Resp.li di Settore che dovranno validare la relazione sullo stato finale della Performance di ciascun anno in ordine al raggiungimento dei valori attesi /conseguiti, ai processi ed all'organizzazione nel suo complesso.

**IL RESPONSABILE AREA FINANZIARIA  
E AREA PERSONALE  
Dr. Giovanni Padovano**