

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL  
PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI IGLESIAS, PER IL  
TRIENNIO 2016/2018**

Premesso che:

- in data 08 giugno 2017 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Iglesias, per il triennio 2016/2018;
- dall'invio della ipotesi di contratto integrativo al collegio dei revisori sono trascorsi 15 giorni senza rilievi;
- la Giunta Comunale con deliberazione in data 27 luglio 2017 n. 184 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 19 settembre 2017 presso il Centro Direzionale sito in via Isonzo n.7 ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del presidente:  
Dott.ssa Lucia Tegas

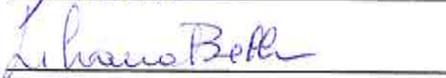


R.S.U. , nelle persone di:

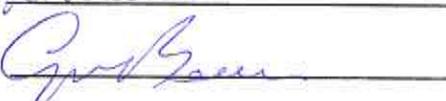
Renato Citzia



Liliana Bellu



Giorgio Bonesu



Fabio Fenu



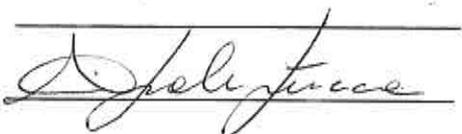
Massimo Campidano



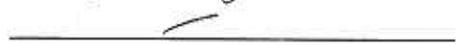
Marco Mulas



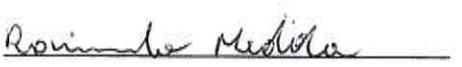
Annibale Zucca



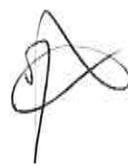
Riccardo Carta



Raimondo Medda



Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Iglesias, per il triennio 2016/2018



## TITOLO I

### **Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto**

#### **Art. 1 - Campo di applicazione**

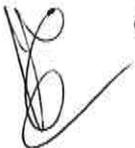
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili nonché personale comandato e distaccato.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs.n.165 del 2001.

#### **Art.2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018. sia per la parte normativa che per la parte economica.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

#### **Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.


3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

#### **Art. 4 - 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 contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. Il 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.

5. 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. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

### **TITOLO II**

#### **Sistema delle relazioni sindacali**

##### **Art. 5 - Sistema relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

2. Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

- a) i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art.40, comma 3-bis del D. Lgs. n.165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004;
- b) le fattispecie e i valori per la individuazione e la corresponsione dei

*Pho Ott*

*9/3*

*A*

*Ve*

*f. Bacco*

*ps*

compensi previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche e integrazioni;

4. L'ente informa periodicamente e tempestivamente, oltre quanto già previsto dal CCNL vigente, i soggetti sindacali per le seguenti materie:

a) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane nonché i profili professionali;

b) i criteri generali relativi alle metodologie e i sistemi di incentivazione della performance individuale;

c) i criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'articolo 45, comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e le finalità previste nell'articolo 17 del CCNL 01/04/1999;

d) correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;

e) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionali, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

f) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e 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;

g) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologhe e della domanda di servizio;

h) le pari opportunità previste dalla normativa vigente;

i) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'articolo 15, comma 1 lettera d) e k) del CCNL 01/04/1999;

j) i criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;

k) i calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;

l) i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;

m) l'andamento dei processi occupazionali;

n) i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazione a quanto previsto dai piani delle performance;

o) eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.

5. Si confermano in ogni caso, per le materie di cui al comma 3 e 4, i modelli relazioni previsti dall'articolo 5, comma 2 e articolo 6, comma 1 del D. Lgs. 165/2001.

6. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

### TITOLO III

## Le risorse decentrate

### Art.6 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.31 del CCNL 22.1.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22.1.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:
  1. finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 CCNL 22.01.04;
  2. finanziare il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
  3. finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;
  4. prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
  5. compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche;
  6. compensare le diverse condizioni disagiate in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate nel presente CCDI (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori);
  7. compensare le attività svolte in particolari condizioni disagiate oltre quelle previste dal precedente punto 6) e previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004;
  8. erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

### Art.7 – Definizione di performance individuale

1. Così come previsto dall'art.9, comma 1 del D. Lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
3. In ogni caso, la attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.
4. I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono

*Rho OK*

*Ag*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.

5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009 .

6. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

#### **Art.8 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate**

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

2. Alla performance individuale è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per "quota prevalente" si ritiene coerente con la complessiva ricostruzione dell'assetto normativo una qualificazione in termini relativi ovvero quale quota "maggiore" e non necessariamente "maggioritaria" delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali, dell'indennità di comparto, dell'indennità degli educatori e delle posizioni organizzative. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance, anche nel rispetto del sistema delle fasce di merito, se previste.

3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

5. I trattamenti accessori si distinguono in:

a. compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;

b. compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;

c. compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

6. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.15, comma 2 CCNL

1.4.1999 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Gli obiettivi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.

7. L'integrazione prevista dall'art.15, comma 5 (di parte variabile) CCNL 1.4.1999 è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo o la creazione di nuovi servizi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. Le condizioni per l'applicazione della disciplina riferita all'art.15, comma 5 CCNL 1.4.1999 sono:

- a) più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi ovvero un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio ad alta visibilità interna ed esterna per l'utenza esterna o interna;
- b) non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati verificabili e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento;
- c) risultati verificabili attraverso standard, indicatori quali-quantitativi e/o anche attraverso i giudizi espressi anche dall'utenza;
- d) risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno: devono essere risultati ad alta intensità di lavoro;
- e) risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato, correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone;
- f) risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo avere accertato i risultati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno;
- g) risorse previste nel bilancio annuale e nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.

8. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D. Lgs.n.150/2009 è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dall'Organismo di valutazione.

9. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di

Rto Op

Ch

A

Bo

J. Bote

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 sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art.31, comma 2 del D. Lgs. n.150/2009.

## TITOLO IV Il trattamento accessorio

### **Art. 9 - Indennità di comparto**

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

### **Art.10 – Progressione economica nella categoria**

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

2. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione.

3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

4. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi e aver conseguito, nel periodo di comporta definito dal sistema di misurazione e di valutazione, una valutazione non inferiore al 90% del valore massimo. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria che tiene conto per gli aventi diritto della media delle valutazioni conseguite nel periodo di comporta.

5. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:

- a) informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance che il dirigente deve utilizzare per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
- b) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
- c) valutazione dei risultati, effettuata dal dirigente, al termine del periodo

- annuale di riferimento;
- d) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio.

#### **Art.11 – Area delle posizioni organizzative**

1. L'ente individua, nel rispetto di quanto previsto dall'art.8 e ss del CCNL 31.3.1999 e ss. mm. e ii., le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate e nell'ambito delle risorse appositamente destinate.
2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative.

#### **Art. 12 – Indennità di responsabilità**

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 2.500,00.
2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuate e determinate dal dirigente. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.
4. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:
  1. individuazione a cura del dirigente dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:
    - ⌘ Responsabilità di processo erogativo;
    - ⌘ Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
    - ⌘ Responsabilità di coordinamento;
    - ⌘ Responsabilità di programmazione;
    - ⌘ Responsabilità di attuazione;
    - ⌘ Responsabilità di applicazione;
    - ⌘ Responsabilità di pianificazione;
    - ⌘ Responsabilità di controllo;
    - ⌘ Responsabilità di organizzazione;
    - ⌘ Responsabilità di funzioni vicarie;
    - ⌘ Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione;
    - ⌘ Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
  2. graduazione da parte del dirigente delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:
    - ⌘ Peso oggettivo della responsabilità (max 50/100)

*Phd*

*MS*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

- ⤵ Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
- ⤵ Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);

**In allegato è riportata la scheda contenente il modello di pesatura delle responsabilità.**

3. attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del dirigente, negli importi così determinati:

- ⤵ da 96 a 100 € 2.500,00
- ⤵ da 91 a 95 € 2.250,00
- ⤵ da 86 a 90 € 2.000,00
- ⤵ da 81 a 85 € 1.750,00
- ⤵ da 76 a 80 € 1.500,00
- ⤵ da 71 a 75 € 1.250,00
- ⤵ da 66 a 70 € 1.000,00
- ⤵ da 61 a 65 € 750,00
- ⤵ da 56 a 60 € 500,00
- ⤵ da 51 a 55 € 375,00
- ⤵ da 41 a 50 € 250,00

**Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.**

6. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

#### **Art.13 – Indennità per specifica responsabilità**

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori, con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile danno titolo ad un compenso massimo definito in € 300,00 annui lordi.

2. La graduazione dell'indennità è determinata dal dirigente, previa informativa illustrante i criteri di graduazione.

3. L'indennità è corrisposta annualmente. L'importo dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

#### **Art.14 – Indennità di turno**

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.22 del CCNL 14.9.2000.

2. L'indennità di turno viene corrisposta solo in relazione alle ore di lavoro ordinario prestato nell'ambito del turno prestabilito oltre eventuali prestazioni di lavoro straordinario compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000.

3. Nel caso di effettuazione di prestazione lavorativa in turno in occasione di festività infrasettimanale, al lavoratore è corrisposta solo l'indennità per turno

festivo mentre nel caso in cui il lavoratore turnista effettui prestazioni lavorative anche nel giorno assegnato per il riposo settimanale ha diritto solo all'applicazione della disciplina dell'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, in relazione al numero delle ore lavorative rese. Nel caso in cui il lavoratore sia inserito in un turno che, nell'ambito delle ore settimanali di lavoro dovute comprenda anche la domenica, con conseguente fruizione del riposo settimanale in altro giorno della settimana successiva, allo stesso, nel caso di lavoro domenicale, dovrà essere corrisposto solo il compenso per turno festivo di cui all'art.22, comma 5, secondo alinea del CCNL del 14.9.2000.

#### **Art. 15 – Indennità di reperibilità**

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del CCNL 14.9.2000.

2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; ogni singola volta è data da tutto il tempo giornaliero intercorrente tra la prestazione lavorativa precedente e quella successiva che non è classificato quale orario di lavoro e in ogni caso non inferiore a 4 ore.

#### **Art.16 – Indennità di rischio**

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
- b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
- c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
- d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
- e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

2. La misura della indennità di rischio è di € 30,00 mensili lorde per effettiva esposizione.

#### **Art. 17 - Indennità di disagio**

1. Le indennità del presente articolo intendono compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C derivanti da:

- a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.);
- b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
- d) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi

*Plo Ctr*  
*Ally*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

- relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
- e) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
  - f) (...)
2. La misura dell'indennità è di € 30,00 lorde mensili lorde per effettiva esposizione.
3. Il disagio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità. Al personale che svolge attività disagiata spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate. L'erogazione può avvenire anche con cadenza mensile.

#### **Art.18 – Indennità maneggio valori**

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55 secondo il seguente prospetto:
- a. € 0,52 giornalieri per valori medi mensili da € 5.000,00 ad un massimo € 50.000,00;
  - b. € 1,00 giornalieri per valori medi mensili da € 50.000,01 in su;
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

#### **Art. 19 - Incentivi economici per le attività del personale educativo e docente**

1. Sono rivolti a compensare le ulteriori attività richieste oltre il calendario scolastico, secondo quanto previsto dall'art.8 del presente CCDI e annualmente definite.

#### **Art. 20 - Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro**

1. Il trattamento accessorio di natura incentivante, secondo quanto previsto dall'art.8 del presente CCDI, spetta anche ai lavoratori che rendono prestazioni in telelavoro per le quali non si richiede la "presenza" fisica in servizio del dipendente.

#### **Art. 21 - Attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro al personale con contratto di formazione e lavoro**

1. Al personale assunto con contratto di formazione-lavoro spettano i compensi di natura accessoria come definiti dal presente CCDI utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

### **TITOLO V Disciplina particolare**

#### **Art. 22 - Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la

*Seg*

*Flo ck*  
*qly*  
*[Signature]*  
*LBella Me*

Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo anno di 36 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza all'Area di appartenenza riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico - il limite massimo individuale di cui sopra è elevato a 48 ore annue.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

## **TITOLO VI**

### **Disposizione transitoria**

#### **Art.23 – Norma transitoria**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1**

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

2. Con specifico riferimento alla formazione del personale, le parti si impegnano a predisporre il piano annuale e triennale della formazione nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

*Rho*  
*GR*  
*to*  
*Becc*  
*M*

Allegato A)

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
------------------------	-----------

PESO OGGETTIVO DELLA RESPONSABILITA'	50
Medio	15
Significativo	25
Rilevante	35
Elevato	50

VALENZA ESTERNA E/O INTERNA DELLA RESPONSABILITA'	30
Responsabilità ad effetto esclusivamente interno	10
Limitata responsabilità ad effetto esterno	15
Rilevante responsabilità ad effetto esterno	22
Elevata responsabilità ad effetto interno ed esterno	30

CONTINUITA' O EPISODICITA' DELLA RESPONSABILITA'	20
Episodico	8
Costante	12

MODALITA' DI ESERCIZIO DELLA RESPONSABILITA'	
Sufficiente	50%
Significativo	70%
Rilevante	90%
Elevato	100%

*E*

*Pl. Ch*  
*9/4*

*[Signature]*

*FBelle*