

18 FEB 2014

COPIA

**COMUNE DI NOCERA INFERIORE**  
**PROVINCIA DI SALERNO**

**Deliberazione della Giunta Comunale N. 29**

**OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione del CCDI per il Triennio 2013-2015.**

L'anno DuemilaQUATTORDICI, addì 07 del mese di FEBBRAIO, alle ore 10,00 nella residenza comunale, si è riunita la Giunta Comunale presieduta dall'avv. Manlio Torquato, nella sua qualità di Sindaco e con l'intervento degli:

	ASSESSORI		PRESENTI
1)	VIGLIAR	Maria Laura	___ SI ___
2)	AMATO	Ciro	___ NO ___
3)	ANGRISANI	Antonio	___ SI ___
4)	CAMPITELLI	Mario	___ SI ___
5)	CAPALDO	Ilario	___ SI ___
6)	LANZETTA	Tonia	___ NO ___

Assiste il Segretario Generale del Comune dott. ssa Valeria RUBINO.

**IL PRESIDENTE**

Constatato la legalità della riunione, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta alla trattazione dell'argomento segnato in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Lette** la relazione istruttoria e la proposta di deliberazione;

**Ritenuto** di autorizzare la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa – anni 2013/2014/2015 secondo il testo riportato nell'allegato 1 ;

**Preso atto** che sulla presente proposta di deliberazione risultano acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, nelle forme prescritte dal combinato disposto dagli articoli 49, comma 1° e 147-bis, comma 1° del D.lgvo 267/2000 e s.m.i. che di seguito si riportano ;

▪ **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

□ “ Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs 267/2000 parere **FAVOREVOLE** di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa “ F. to Rubino;

▪ **PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

□ “ Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs 267/2000 parere **FAVOREVOLE** di regolarità contabile “ F. to Bracciale;

**A voti unanimi** legalmente resi:

### **DELIBERA**

1. Approvare, come in effetti approva, la su estesa proposta di deliberazione, sia per la premessa premessa narrativa che per il dispositivo proposto.

2. Conferire al presente atto, con separata e unanime votazione, immediata eseguibilità ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs 267/00 e s.m.i.

## RELAZIONE ISTRUTTORIA

### **Premesso**

**che** l' art. 40 del D.Lgs. n.165/2001, così come modificato dall'art. 54 del D.Lgs. n. 150/2009 individua le materie che debbono essere regolate dalla Contrattazione collettiva decentrata integrativa;

che l'art. 65 del d. lgs. n. 150/2009 ha previsto il termine del 31.12 .2012 per l'adeguamento dei contenuti dei C.C.D.I. alla normativa del decreto legislativo medesimo;

- che in caso di mancato adeguamento dei C.C.D.I., le norme previgenti cessano la loro efficacia, non saranno ulteriormente applicabili e saranno sostituite dalle nuove norme legislative;

**Atteso** che il contratto integrativo applicato in questo ente fino al 2012 risale all'anno 2005 e pertanto non più vigente;

**Tenuto conto** dell'obbligo di conformarsi al dettato legislativo per quanto riguarda l'adeguamento del vigente C.C.D.I.;

**Visto** l'art. 4 del C.C.N.L. del 22.I.2004 che disciplina i tempi e le procedure per la stipula del C.C.D.I.;

**Vista** la delibera di G.C. n. 65 dell'11.04 .2013 che detta le linee di indirizzo a cui la delegazione trattante di parte pubblica si è attenuta in sede di negoziazione per la stipula del C. C. D. I.;

**Vista** l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la parte normativa relativa al triennio 2013-2015 e per la parte economica relativa all'anno 2013, approvata dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale nella seduta del 20 novembre 2013 e allegata a formare parte integrante e sostanziale del presente atto;

**Considerato** inoltre che le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti;

**Richiamata** la determina dirigenziale n. 610 del 29 maggio 2013 , con la quale il responsabile del servizio finanziario e gestione delle risorse umane ha provveduto alla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2013;

**Vista** la relazione tecnico-finanziaria e illustrativa a firma congiunta del Segretario Generale e del responsabile del settore economico e gestione delle risorse umane, inoltrata in uno all'ipotesi di CCDI in data 24 gennaio 2014 del Collegio dei Revisori per il parere di competenza ;

**Visto** il parere espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 30 gennaio 2014, prot. n. 3825 nel quale si attesta la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, certificando gli oneri conseguenti al C.C.D.I.;

- ;

Acquisiti i prescritti pareri di regolarità tecnica e contabile di cui all'art. 49 del d. lgs. n. 267/2000;

IL DIRIGENTE DEL SETTORE AA.GG.  
PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE DI DELIBERARE Di

- 1) Prendere atto dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, per la parte normativa relativa al triennio 2013-2015 e per la parte economica relativa all'anno 2013, approvata dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale nella seduta del 20 novembre 2013 con verbale n. 7 ;
- 2) Prendere atto dell'attestazione espressa dal Collegio dei Revisori circa la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalle norme di legge;
- 3) Autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica, ai sensi dell'art. 4, comma 3, del CCNL 22.I.2004, alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, per la parte normativa relativa al triennio 2013-2015;
- 4) di approvare l'accordo collettivo decentrato integrativo sulle modalità di ripartizione del fondo annualità 2013;
- 5) di demandare all'Ufficio Personale la trasmissione all'A.R.A.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, del testo contrattuale ai sensi dell' art. 4 comma 5 del C.C.N.L. Regioni nonchè alla rappresentanza sindacale unitaria;
- 6) Disporre la pubblicazione permanente del presente atto sul sito istituzionale del Comune

1)

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

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

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

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

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

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

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

□□Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. \_\_\_\_\_;

□□Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di \_\_\_\_\_;

□□CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

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

#### Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2013.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

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

#### Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente - verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

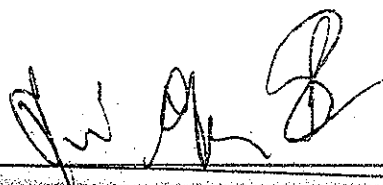
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

### CAPO II - IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 5 - Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura delle amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.
4. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative (eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti), non sia stata raggiunta alcuna intesa.
5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

#### Art. 6 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento



1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

#### Art. 7- Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione

1. Sono oggetto di trattazione della presente fase di contrattazione le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti, con particolare riferimento a:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL del 1.4.1999 e nel rispetto delle discipline dello stesso articolo 17;
- b) i criteri generali del sistema di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività collettiva e di miglioramento della qualità del servizio;
- c) i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
- d) i criteri generali di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999;
- e) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17, comma 2 lett. e), f), g) del CCNL dell'1.4.1999;
- f) i criteri e le forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art 15, comma 1, lett. K) del CCNL dell'1.4.1999;
- g) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza degli ambienti di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- h) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione ed aggiornamento del personale;
- i) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- j) le pari opportunità;
- k) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario;
- l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale;
- m) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
- n) il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria;

2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione, con particolare riferimento a:

- a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
- b) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
- c) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
- d) metodologia permanente di valutazione;
- e) individuazione di nuovi profili di cui all'articolo 3 co.6 del *Nuovo Ordinamento Professionale*;
- f) attuazione delle norme relative agli aggiornamenti e modificazioni di cui al successivo articolo 13;
- g) articolazione dell'orario di servizio;
- h) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
- i) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;

- j) andamento dei processi occupazionali con indicazione della spesa complessiva del personale comprensiva dei costi del personale delle società partecipate;
- k) criteri generali per la mobilità interna.

#### Art. 8 – Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1. del CCNL 22/1/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 9 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.
2. in caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
3. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. ~~Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.~~
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

#### Art. 9 – Informazione

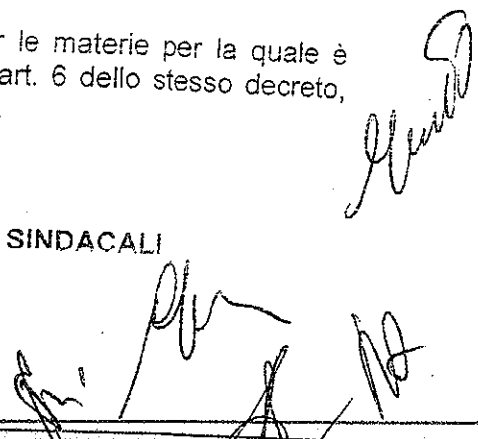
1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2' del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.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

#### Art. 10 – Consultazione

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

### CAPO III – ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

#### Art. 11- Diritto di assemblea





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



**Art. 12- Diritto di affissione**

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica istituzionale attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo al successivo protocollo.

*[Handwritten signature]*

**TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

**CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'**

**Art. 13 – Quantificazione delle risorse**

*[Handwritten signature]*

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

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

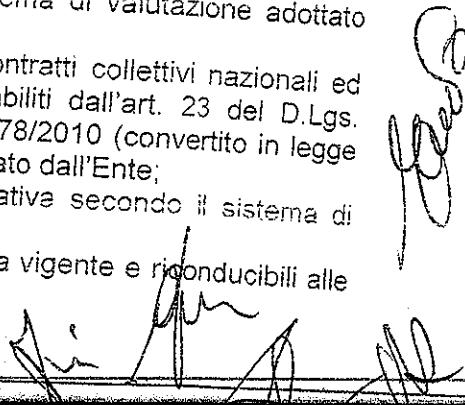
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio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

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto, da comunicare alle OO.SS. entro 30 giorni dall'approvazione;
- b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) verifica intermedia del grado di raggiungimento dell'obiettivo;
- e) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- f) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
- g) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

#### Art. 14- Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
- d) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999.



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

### Art. 15 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 14 secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.s 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
- f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" fermo rimanendo che "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale".

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

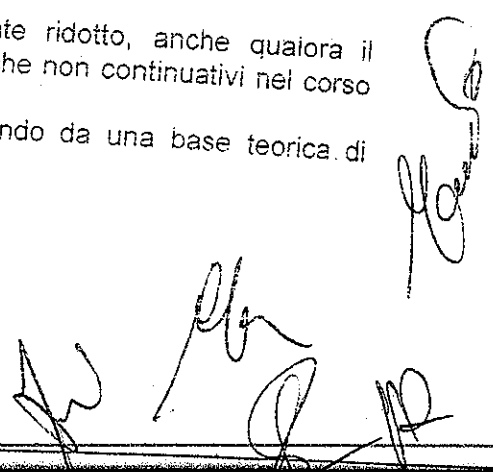
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.

4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 6 giorni. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza
- congedo ordinario;
- permessi sostitutivi delle festività sopresse;
- permessi per nascita di figli e lutto;
- permessi della Legge 104;
- permessi per donazione di sangue;



- congedo per maternità (obbligatoria)
- infortunio fino a 30 giorni
- permessi sindacali

5. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova; in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato partecipano eventualmente alla ripartizioni per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto per la categoria in cui sono stati collocati. Si deroga al periodo di prova quando il dipendente a tempo determinato abbia prestato servizio simile presso lo stesso Ente.

Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno tre mesi continuativi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione.

6. Le risorse di cui all'art.14 lett.a. nella misura dell'80% sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

1,05  
~~1,17~~  
~~1,30~~  
~~1,35~~  
 1,45

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

c) le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale nella misura dell'80% del totale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

7. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.

8. Le restanti risorse pari al 20 % del totale sono ripartite tra i settori in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo ed alla rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

**Art. 16 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1.L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

2. Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto. Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

3. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario riportando l'analogo importo previsto per il 2010, perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse non vengono computate nel calcolo delle spese del personale, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

4. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui all'allegato B del presente CCDI che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

**Art. 17 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000**

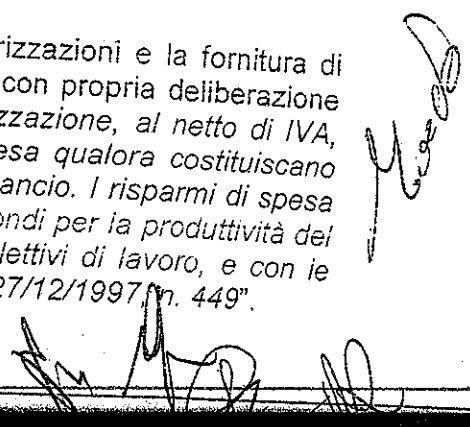
1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al ...% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.

2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

3. Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari per il corrente anno a:  
€ .....

**Art. 18 Compensi derivanti da proventi da sponsorizzazioni (art. 15, comma 1, lett. d, CCNL 1/4/1999, art. 43, comma 2, L. 449/1997)**

1. Ai sensi del vigente Regolamento per la disciplina delle sponsorizzazioni e la fornitura di consulenze e servizi aggiuntivi (approvato dal Consiglio Comunale con propria deliberazione n. del ...), "le somme realizzate da contratti di sponsorizzazione, al netto di IVA, certificate dal Servizio finanziario, sono considerate risparmi di spesa qualora costituiscano effettive economie o maggiori entrate rispetto agli stanziamenti di bilancio. I risparmi di spesa potranno, in relazione agli indirizzi stabiliti dalla Giunta, finanziare i fondi per la produttività del personale, con i criteri e con le procedure stabilite dai contratti collettivi di lavoro, e con le medesime modalità e limiti previsti dall'art. 43, comma 2, della legge 27/12/1997, n. 449".



2. Le risorse destinate all'incentivazione, determinate in sede di costituzione del Fondo del personale sulla base degli indirizzi dettati dalla Giunta comunale, sono iscritte nel Fondo dell'anno in cui sono incassate le somme realizzate da contratti di sponsorizzazione, al netto delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, e destinate al finanziamento dei premi di cui all'art. 41, dei Settori di appartenenza dei dipendenti che hanno partecipato all'iniziativa, al progetto o all'attività cui è collegata la sponsorizzazione.
3. Qualora tra i partecipanti al progetto vi siano dipendenti incaricati di posizione organizzativa o di alta professionalità, tale compenso aggiuntivo spetterà fino a concorrenza dell'importo massimo di retribuzione di risultato previsto dal CCNL vigente, nel 25% della retribuzione di posizione.

**Art. 19 Compensi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati per consulenze e servizi aggiuntivi (art. 15, comma 1, lett.d, CCNL 1/4/1999, art. 43, comma 3, L. 449/1997)**

1. Ai sensi del vigente Regolamento per la disciplina delle sponsorizzazioni e la fornitura di consulenze e servizi aggiuntivi (approvato dal Consiglio Comunale con propria deliberazione n. del ), "le somme spettanti al Comune a seguito della fornitura di consulenze e servizi, certificate dal Servizio finanziario, dedotti tutti i costi, comprese le spese di personale, potranno finanziare, in relazione agli indirizzi stabiliti dalla Giunta, i fondi di incentivazione del personale con i criteri e con le procedure stabilite dai contratti collettivi di lavoro, e con le medesime modalità e limiti previsti dall'art. 43, comma 3, della legge 27/12/1997, n. 449". Le risorse destinate all'incentivazione sono determinate in sede di costituzione del Fondo del personale sulla base degli indirizzi dettati dalla Giunta comunale, ed integrano i Fondi per la parte che residua dopo avere detratto le quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente.
2. Le somme destinate all'incentivazione sono ripartite in base alla consistenza numerica media dei dipendenti in servizio al 1 gennaio e al 31 dicembre dell'anno di competenza dei Fondi, e quindi assegnati al personale con i seguenti criteri:
- a) la quota che integra il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999 sarà destinata ai Settori di appartenenza dei dipendenti che hanno partecipato alla specifica consulenza o servizio in aggiunta ai budget di cui all'art. 41; all'interno del settore la risorsa disponibile a tale titolo sarà ripartita tra i dipendenti in base al grado di apporto di ciascuno, dichiarato dal Dirigente;
- b) Qualora tra i partecipanti al progetto vi siano dipendenti incaricati di posizione organizzativa o di alta professionalità, tale compenso aggiuntivo spetterà fino a concorrenza dell'importo massimo di retribuzione di risultato previsto dal CCNL vigente, nel 25% della retribuzione di posizione.
- c) L'erogazione degli incentivi è effettuata a conclusione del processo valutativo annuale, contestualmente al pagamento dei compensi per premialità individuale.

**Art. 20 Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa" (art. 16, commi 4-6, D.L. 6/7/2011 n. 98, conv.L. 111/2011)**

1. Per la dovuta informazione ex art. 16, comma 6, del D.L. n. 98/2011, l'amministrazione comunale trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione.
2. Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa (massimo 50% delle economie aggiuntive totali realizzate, ex art. 16, comma 5, D.L. n. 98/11), le parti concordano che la stessa, depurata delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, è destinata per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani (budget aggiuntivo per specifico gruppo lavoro) e per il 50% a incrementare

compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, tramite integrazione del budget di tutti i Settori di cui all'art. 41 (premi per fasce).

3. La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare, a titolo indicativo, i seguenti criteri:

1. partecipano alla distribuzione i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività;
2. la ripartizione tra il personale è operata dal Dirigente secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività; c) qualità dell'apporto personale.

4. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal competente organo di controllo interno. L'attribuzione ai dipendenti dei premi avviene a consuntivo contestualmente al pagamento dei premi per compensare la performance organizzativa ed individuale.

Il premio per la partecipazione a piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.

### CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### Art. 21– Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

2. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

3. La disciplina di tale istituto viene rinviata a successivo accordo integrativo qualora ricorrano le condizioni per l'applicazione.

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

#### Art. 22– Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

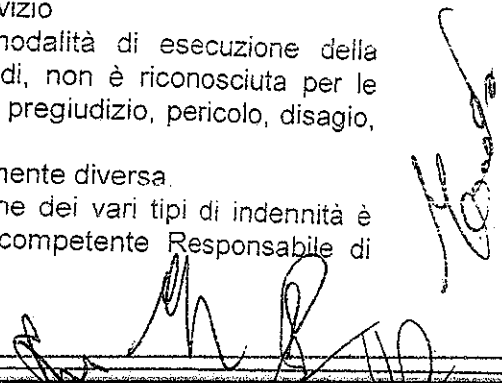
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente d'intesa col Responsabile di Servizio.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.



7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

#### Art. 23 - Indennità di turno

1. L'indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2, lettera d) del C.C.N.L. del 01/04/1999 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000.

#### Art. 24 - Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00.

2. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

3. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die. (assenze per malattia)

4. Le attività soggette a rischio sono quelle riportate nell'allegato b del DPR 347/83 di seguito riportato e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono pari a:

Allegato B del DPR 347/83

€ .....

#### PRESTAZIONI DI LAVORO CHE COMPORTANO CONTINUA E DIRETTA ESPOSIZIONE A RISCHI PREGIUDIZIEVOLI ALLA SALUTE ED INTEGRITÀ PERSONALE.

- a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
- d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
- e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
- f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 41 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).



## Art. 25 – Indennità di disagio

1. *Indennità per attività in situazione di disagio.* L'indennità è corrisposta al personale che presti la propria attività in ambienti che comportino esposizione continuativa a situazioni di disagio. L'importo dell'indennità è pari a € 25,00.= mensili;
2. *Indennità di disagio per articolazione flessibile dell'orario di lavoro.* L'indennità è corrisposta al personale che sia chiamato a modifiche dello schema orario di lavoro, svolte di norma in orari non coincidenti con gli ordinari orari di servizio e saranno erogate previa acquisizione della documentazione fornita da parte del responsabile di servizio. L'importo dell'indennità è pari a € 25,00.= mensili;

## Art. 26 – Indennità maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 3.000,00 e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati.
  - a) L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate;
  - b) gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ed un massimo di €. 1,55;
  - c) tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella

Servizio	Importo medio mensile	Indennità individuale
Economato	€ 30.998	€
Anagrafe	€ 3.330	€
Carte d'Identità	€ 4154,16	€
<b>TOTALE</b>		€ <b>4.000,00</b>

2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 41 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

3.1 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 variano da un minimo di € 700 ad un massimo di € 1.500.

*Il presente indennità deve essere individuata come effetti presso l'Ente.*

## Art. 27 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i ccnl 1.04.1999)

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi):
  - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;

*[Handwritten signatures and initials]*

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

c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

**Art. 28 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 9.05.2006) Col. B.C.D.**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Dirigenti sentiti i responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene determinato dal Comitato di Direzione di cui al Regolamento di Organizzazione Uffici e Servizi. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

2. L'importo massimo dell'indennità è pari ad € 2.500,00.= e per la determinazione della stessa si terrà conto dei seguenti parametri di valutazione:

- concorso fondamentale alle decisioni del Dirigente, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico, cui è generalmente correlato il possesso del diploma di laurea: indennità attribuibile oltre l'80% e sino al 100% dell'importo massimo;
- responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto: indennità attribuibile tra il 70 e l'80% dell'importo massimo;
- responsabilità istruttorie relative a procedimenti complessi e gestione di rapporti e relazioni con interlocutori interni ed esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto (funzioni di coordinamento squadra operai: indennità attribuibile sino al 40% dell'importo massimo).

3. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario)

**Art. 29 – Indennità di reperibilità**

1. L'istituto è disciplinato dal regolamento Comunale adottato con delibera della Giunta Comunale n. 385 del 7 ottobre 2004 al quale si rinvia.

*addebito in reperibilità e manutenzione dell'istituto.*

*del 10/10/04*  
**Art. 30- Massa Vestiaria**

1. L'Amministrazione si impegna a fornire, periodicamente e, comunque, con cadenza massima biennale, la massa vestiaria (estiva – invernale) con le caratteristiche di cui ai dispositivi della legge n. 81/2008, alle seguenti categorie:

*Personale Polizia Municipale.*

Personale addetto a servizi diversi: uscieri, custodi, messi notificatori;

Personale operaio servizio manutenzioni: operai ~~generali~~, acquedotto, impianti elettrici, giardinieri, operatori ecologici N.U.

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*

2. Al fine di prevenire l'insorgenza ed il diffondersi di infezioni, l'Amministrazione si fa carico dell'onere del lavaggio della massa vestiaria ( Cassazione sentenza n. 11139/98 ).

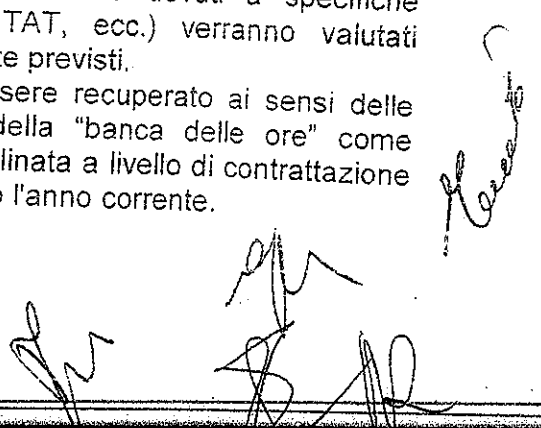
#### Art.31 Ticket mensa

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in ottemperanza alle disposizioni contrattuali, assicura il servizio di mensa aziendale al proprio personale assunto con contratto a tempo indeterminato, determinato e/o part-time.
2. Il servizio di mensa viene erogato nella forma del ticket restaurant (buono pasto).
3. Il servizio di mensa non può essere sostituito da indennità; i buoni pasto non sono cedibili a terzi e non possono essere monetizzati.
4. Dopo la consegna all'avente diritto i buoni pasto entrano nella sua piena disponibilità e qualsiasi evento che non ne consenta l'utilizzo impedisce altra erogazione.
5. Possono usufruire del buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con pausa non superiore ad un ora e trenta minuti e non inferiore a trenta minuti. ~~La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.~~
6. In applicazione dell'art.13 del CCNL 9.5.2006, le figure professionali ivi indicate usufruiscono del buono pasto con interruzione del servizio a fine o inizio orario di lavoro nell'ambito della complessiva disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL 14.9.2000.
7. Non si ha diritto al buono pasto nei giorni di assenza dal servizio per l'intera giornata. Per i dipendenti in missione vale il relativo trattamento.
8. Il valore nominale del buono pasto è fissato in euro sette. Potranno essere disposti futuri adeguamenti, previa definizione in contrattazione decentrata.

#### Art. 32 Disciplina del Lavoro Straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2013 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta, come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4 del CCNL 1.4.1999, pari a € 200.000.
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri Enti (ISTAT ecc..)
3. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
4. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.
5. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.
6. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
7. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore" come disciplinata nell'art. 20. Nel caso la stessa non sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata, le parti si impegnano a disciplinarla entro l'anno corrente.

#### Art. 33 Banca delle ore



1. È istituita la Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000 attraverso la costituzione di un conto individuale per ciascun dipendente nel quale confluiscono, su richiesta dello stesso, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate ed effettuate entro il tetto massimo dei limiti previsti dall'art. 13 e da utilizzarsi nell'anno successivo a quello di maturazione.
2. In considerazione di quanto stabilito nel comma 1, la banca delle ore relativa a tutti i dipendenti di ogni Settore non può essere superiore alla quota di straordinario assegnata al Settore stesso.
3. Nella busta paga del dipendente viene evidenziato mensilmente il numero di ore accantonate.
4. Le ore accantonate possono essere richieste in retribuzione oppure possono essere utilizzate come permessi o riposi compensativi fruibili per attività formative o necessità personali, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il Responsabile di Servizio ed il dipendente.
- ~~5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.~~
6. Le ore accantonate devono essere richieste in pagamento entro il 31 ottobre dell'anno successivo a quello di maturazione.
7. Le ore accantonate non costituiscono economie di bilancio fino a quando il dipendente non abbia rinunciato a richiederle in retribuzione.

### TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

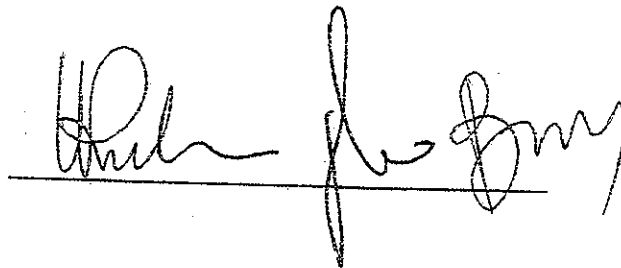
#### Art. 34 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

#### Art. 35 – Disposizione finale .

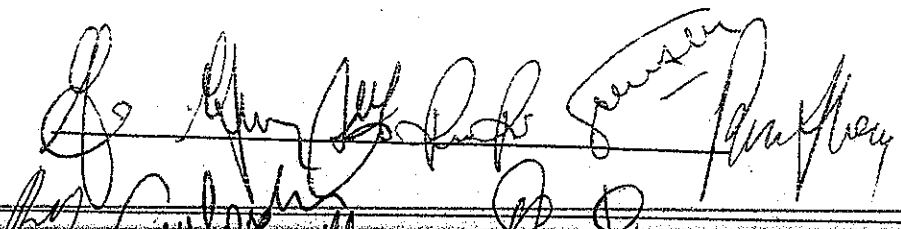
1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Luigi Pappalardo

Roberto Pappalardo FPEGII

Antonio Pappalardo

Al <sup>consorzio</sup> punti di promozione ogni iniziativa tene alle volonizzazioni  
anche attraverso due uguali procedure personale da loro corrispondenti  
nell'ingegnere del personale appartenente alla categoria A.

Luigi Pappalardo     Roberto Pappalardo     Antonio Pappalardo

**BOZZA FONDO INCENTIVANTE 2013**

RIEPILOGO

DESCRIZIONE	STANZIAMENTI 2012	RESIDUI 2012	IMPEGNI	DESCRIZIONE	STANZIAMENTI 2013
<b>FONDO ANNO 2012</b>					
Residui anno 2011	€ 1.369.876,00			FONDO ANNO 2013	€ 1.341.037,00
	€ 87.485,00			Residui anno 2012	€ 93.893,00
<b>TOTALE FONDO ANNO 2012</b>	€ 1.457.362,00			<b>TOTALE FONDO ANNO 2013</b>	€ 1.424.930,00
<b>IMPEGNI</b>					
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	€ 74.000,00	€ 1.809,13		INDENNITA' DI REPERIBILITA'	€ 70.000,00
INDENNITA' DI TURNAZIONE	€ 135.000,00	€ 8.204,49		INDENNITA' DI TURNAZIONE	€ 127.000,00
STRAORDINARIO IN REPERIBILITA'	€ 30.000,00	€ 4.056,52		STRAORDINARIO IN REPERIBILITA'	€ 36.000,00
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	€ 459.000,00	€ 18.281,74		PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	€ 472.122,00
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 187.565,00	€ 24.852,27		INDENNITA' DI COMPARTO	€ 191.000,00
INDENNITA' ART. 17	€ 7.000,00	€ 4.200,00		INDENNITA' ART. 17	€ 2.000,00
LAVORO STRAORDINARIO	€ 148.000,00	€ 25.277,81		LAVORO STRAORDINARIO	€ 154.000,00
SAGGIO NOVITA' RISCHIO	€ 110.000,00	€ 5.745,14		SAGGIO RISCHIO	€ 38.000,00
INDENNITA' DI AREA (POSIZIONE ORGANIZZATIVA)	€ 54.600,00	€ 0,00		INDENNITA' DI AREA (POSIZIONE ORGANIZZATIVA)	€ 10.000,00
RESPONSABILITA' FASCIA "D"	€ 53.000,00	€ 17.979,00		RESPONSABILITA' FASCIA "D - C - B"	€ 100.000,00
<b>TOTALE (A)</b>	€ 1.238.165,00			<b>TOTALE (A)</b>	€ 1.150.122,00
<b>PRODOTTIVITA' COLLETTIVA FONDO "A"</b>					
Residuo	€ 140.000,00	€ 0,00		Residuo	€ 249.508,00
<b>PROGETTI OBIETTIVO FONDO "B"</b>					
<b>TOTALE "B"</b>	€ 50.000,00			<b>PRODOTTIVITA' COLLETTIVA FONDO "B"</b>	€ 30%
Fondo di riserva	€ 190.000,00	€ 0,00		PROGETTI OBIETTIVO FONDO "B"	€ 20%
<b>TOTALE GENERALE "A" + "B" + FONDO RISERVA</b>	€ 29.177,00	€ 1.131,57		<b>TOTALE "B"</b>	€ 25.000,00
	€ 1.457.362,00			Fondo di riserva	€ 1.424.930,00
<b>TOTALE GENERALE "A" + "B" + FONDO RISERVA</b>				<b>TOTALE GENERALE "A" + "B" + FONDO DI RISERVA</b>	
				Contributo ISTAT € 2.000,00 - Progetto SEF € 80.000,00 - Polizza Locata € 25.000,00 - Massei Notificazioni €	
				Proporzioni	

*Lucas Lopez*  
*Guido*  
*Antonio*  
*Roberto*  
*Antonio*  
*Antonio*  
*Antonio*  
*Antonio*

Fondo al sensi dell'art. 9 comma 2 bis, D.L. 78/2010 conv. in L. 122/10 - € 100.938,25 (anno 2013)

Importi negativi evidenziati sono stati coperti preservando le somme del fondo di riserva.

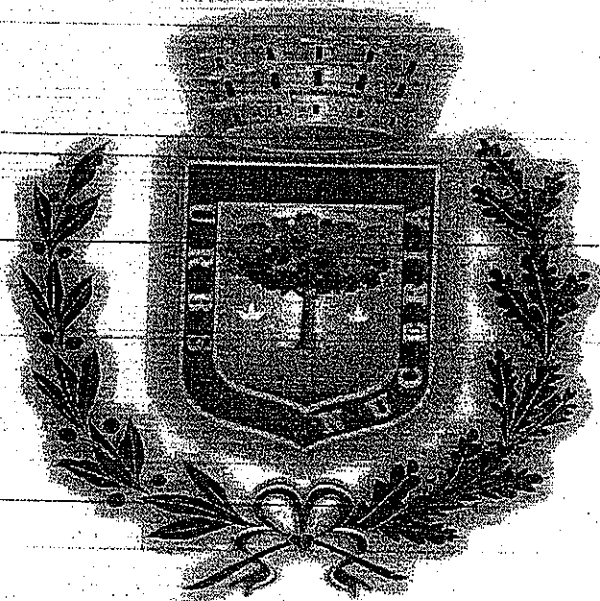
21

PR. 3025

30 GEN. 2014

# Comune di Nocera Inferiore

Provincia di Salerno



## *Parere dell'Organo di Revisione*

Oggetto:

*CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL TRIENNIO 2013 -2015*


*L'Organo di Revisione*

*LUIGI MASSARO*

*FABRIZIO CERRATO*

*I sottoscritti Revisori,*

- Visto lo statuto comunale vigente;
- Visto il D.Lgs. n.267/2000 recante "Testo Unico delle leggi sull' ordinamento degli enti locali";
- Esaminati attentamente gli atti suddetti;
- Visti il bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2013 e il triennale 2013/2015 definitivamente approvati;
- Richiamato l'art. 56 comma 3 - sixies del D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 che testualmente recita : " A corredo di ogni contratto collettivo 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'art. 40 bis, comma 1, D.Lgs.165/2001";
- Considerato che il parere dei revisori attiene, così come precisato anche dall'ARAN (parere 499-512), alla verifica della compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio (sostanzialmente la copertura finanziaria) e con la disciplina della quantificazione delle risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1/04/1999; quindi un controllo di carattere finanziario;
- Verificata la capacità del bilancio in corso e degli esercizi futuri a sopportare i maggiori oneri economici derivati dalla contrattazione stessa;
- Verificata la coerenza tra CCDI e CCNL sotto il profilo della corrispondenza fra gli importi previsti per le singole causali e le regole giuridiche da applicare per la loro quantificazione;
- Ricontrato il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2010, così previsto dall'art. 9 -comma 2bis - del D.L. n. 78/2010, convertito con legge n. 122/2010;
- Precisato che l'applicazione dell'istituto contrattuale, di nuove progressioni economiche orizzontali per gli anni 2012 e 2013 potrà essere effettuata solo sotto il profilo giuridico in applicazione del blocco delle retribuzioni per gli anni 2011/2013 previsto dalla legge n.122/2010 e come chiarito nella Circolare n.12 del 15 aprile





2011 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - punto 3 - ottavo capoverso:

- Preso atto, come da precisazioni nella relazione illustrativa, che non si procederà nemmeno a progressioni giuridiche;

### CERTIFICA

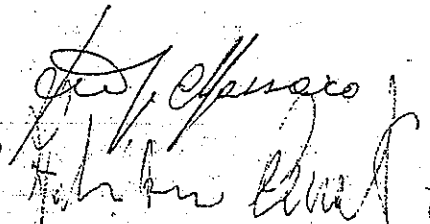
che i costi della contrattazione decentrata di cui in premessa, e ammontanti a complessivi Euro 1.424.630,00 (unmilionequattrocentoventiquattroseicentotrenta/00), in ragione annua, sono compatibili con i vincoli di bilancio, in quanto vi è capienza negli appositi stanziamenti di bilancio per far fronte agli oneri derivati dall'accordo, sono altresì compatibili con i vincoli derivanti dall'applicazione di norme di legge con riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori:

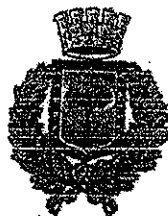
Nocera Inferiore li , 29/01/2014

#### Il Collegio dei Revisori

dott. Luigi Massaro

dott. Fabrizio Cerrato





CITTÀ DI NOCERA INFERIORE  
PROVINCIA DI SALERNO

OGGETTO: Relazione illustrativa e Relazione Tecnico Finanziaria al contratto integrativo 2013/2015 (art. 40 comma 3 sexies DLgs n. 165/2001 ).

**a) Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.**

Per effetto di quanto previsto dall'art. 65 del DLgs n. 150/2009 il Comune di Nocera Inferiore, ha provveduto ad adeguare il contratto collettivo integrativo vigente alla data di entrata in vigore del decreto stesso alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati rispettivamente alla contrattazione collettiva ed alla legge nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del citato decreto .

Il contratto integrativo applicato fino all'anno 2012 veniva stipulato nell'anno 2005, e pertanto non più vigente, L'Amministrazione ha proceduto con delibera G.C. n 65. del 11.4.2013 a stilare le linee a cui la delegazione trattante presieduta dal Segretario Generale si è attenuta nel predisporre e sottoporre alle organizzazioni sindacali la piattaforma contrattuale .

I lavori della Delegazione Trattante hanno avuto inizio il 30 maggio 2013 verbale n. 1 e si sono conclusi il con la firma dello schema del contratto decentrato integrativo 2013/2015 in data 20 novembre verbale n. 7 . Il lasso di tempo impiegato si è reso necessario per concordare una revisione analitica dei singoli istituti che ha reso indispensabile l'insediamento di una tavolo tecnico ristretto che ha svolto i propri lavori nei mesi di agosto e settembre 2013.

Le organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa sono state : CGIL, CISL UIL, CSA, DICAP. Nella predisposizione dello schema del Contratto si è tenuto in debito conto quanto indicato dall'ARAN nel suo manuale operativo avente ad oggetto " Possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo *Indice ragionato Comparto Regioni e Autonomie locali Personale non dirigente* del Marzo 2013."

Le materie trattate nel nuovo contratto sono tutte quelle rimesse alla contrattazione decentrata con una particolare attenzione al ciclo della performance di cui vengono prefissati i criteri generali e per il quale in concomitanza dei lavori della delegazione trattante è stato definito con delibera di G.C. n.245 del 7.11.2013 il sistema di valutazione del personale . Anche se non oggetto di contrattazione del sistema prescelto è stata data preventiva informazione alle organizzazioni sindacali impegnate nel tavolo ristretto di lavoro sul contratto. Sullo stesso è stata espressa una sostanziale condivisione



# CITTÀ DI NOCERA INFERIORE

PROVINCIA DI SALERNO

Tanto considerato si acclude la scheda relativa al modulo 1 che dovrà essere integrata col parere del Collegio dei Revisori dei Conti.

Modulo 1 - Scheda 1.1

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

Data di sottoscrizione	20 Novembre 2013
Periodo temporale di vigenza	2013/2015
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Generale – Dirigenti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL UIL, CSA, DICAP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL, CISL UIL, CSA, DICAP
Soggetti destinatari	Lavoratori in servizio presso l'Ente di qualifica non dirigenziale a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili b) Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria; c) Compensi per attività disagiate. d) Compensi per rischio. e) Compensi per maneggio valori. f) Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17, lett. f) del CCNL dell'1/4/1999; g) Compensi per indennità turno h) Compensi per le responsabilità delle particolari categorie di lavoratori indicate nell'art. 36, comma 2, del CCNL del 22/1/2004 (art. 17, lett. i del CCNL dell'1/4/1999)
Procedura le e degli atti propedeutici all'intervento dell'Organo di controllo interno.	





# CITTÀ DI NOCERA INFERIORE

PROVINCIA DI SALERNO

b) **Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale ; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'eregazione delle risorse premiali.**

Va preliminarmente evidenziato che conformemente alla normativa vigente ed alle disposizioni del Contratto Nazionale per il triennio di riferimento le materie oggetto di contrattazione non sono state trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL né il contratto integrativo viola in alcun modo i vincoli derivanti dal CCNL.

In attuazione dell'art. 65 del D.Lgs. n.150/2009, l'Amministrazione ha dovuto procedere all'adeguamento dei contenuti della contrattazione integrativa alla nuova individuazione delle materie negoziabili operata dalla riforma, entro la data del 31/12/2012.

Con l'avvio della contrattazione, l'ente ha proceduto alla quantificazione delle risorse decentrate secondo le indicazioni degli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004 con determina dirigenziale n 610 del 29<sup>al</sup> maggio 2013. Spettando la quantificazione delle risorse in via esclusiva all'ente le organizzazioni sindacali hanno chiesto una verifica del procedimento di calcolo seguito. Fornite le necessarie informazioni in ordine alla riduzione operata ai sensi del DL. 78/2010 nessun ulteriore rilievo è stato formulato. L'ammontare del Fondo 2013 è pertanto di € 1341.036,75.

I criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili costituiscono la principale materia di contrattazione integrativa e comportano la fissazione delle regole di carattere generale per ripartire le risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili; In questa sede si è stabilito, nel rispetto dei vincoli contrattuali, di destinare più risorse alla produttività collettiva e non alle progressioni economiche. Infatti le parti hanno convenuto che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici. La disciplina di tale istituto è stata rinviata a successivo accordo integrativo qualora ricorrano le condizioni per l'applicazione.

Con l'art. 24 del contratto sono state individuate le condizioni di rischio effettivamente presenti nell'ente (o nelle modalità di esecuzione delle prestazioni), cui collegare il pagamento del compenso fissato in € 30 mensili. In fase di applicazione saranno comunque, considerate le situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto per il suddetto profilo.



# CITTÀ DI NOCERA INFERIORE

PROVINCIA DI SALERNO

L'art. 25 del contratto decentrato rubricato "Indennità di disagio" disciplina detto compenso accessorio che riguarda modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

Nel determinare i criteri per la individuazione delle categorie di lavoratori che possono beneficiare dell'indennità maneggio valori e per la diversificazione del valore del compenso, in relazione alla entità dei valori "maneggiati" sono stati presi in considerazione soli casi in cui uno o più lavoratori siano obbligati a trattare denaro contante o altri titoli equivalenti (l'art. 36 del CCNL del 14/9/2000, parla chiaramente di "maneggio di valori di cassa"), con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti. Sono stati pertanto individuati i servizi che comportino maneggio di valori in via "continuativa", prevedendo quali beneficiari dell'indennità di maneggio valori solo ed esclusivamente quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e, quindi, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare tale servizio.

I compensi per le responsabilità delle particolari categorie di lavoratori indicate nell'art. 36, comma 2, del CCNL del 22/1/2004 (art. 17, lett. i del CCNL dell'1/4/1999) sono stati disciplinati nel contratto decentrato avendo cura di dettagliare conformemente al Contratto Nazionale i beneficiari e determinando l'importo erogabile (300€). Nel precedente contratto collettivo non era infatti previsto il personale addetto ai servizi di protezione civile pur avendo questo ente in considerazione delle particolari condizioni di pericolosità idrogeologica organizzato il COC. Si è tenuto ben presente il principio guida in materia e cioè che diversi compensi (ad es. art. 17 lett. i ed art. 17 lett. f) possono essere cumulati ma solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti.

Per quanto concerne i compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17, lett. f) del CCNL dell'1/4/1999 previsti dall'art. 28 del contratto decentrato sono state definite le tipologie di responsabilità relative a specifiche posizioni di lavoro che si intendono incentivare, graduando il valore del compenso secondo i consueti criteri della ragionevolezza, della correttezza e della buona fede. In particolare è stata prevista che l'indennità di cui si tratta possa essere corrisposta al personale delle categorie B, C e D, consentita dal Contratto Nazionale anche presso enti la cui dotazione organica prevede figure dirigenziali. Si precisa a riguardo che il precedente contratto decentrato prevedeva la possibile erogazione solo a personale di categoria D escludendo il personale di categoria C e B che con l'attuale contrazione del personale in servizio si trova in diversi settori ad assumere responsabilità istruttorie anche in procedimenti



# CITTÀ DI NOCERA INFERIORE

PROVINCIA DI SALERNO

Parte II Relazione Tecnico Finanziaria .

Modulo 1: Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa - annualità 2013.

## 1.1 Risorse Stabili

Risorse storiche consolidate al 31/12/2003	€ 1.017.885,00	Modalità di calcolo ai sensi della normativa contrattuale
Incrementi previsti dai CCNL (2004 - 2006 -2008)	424.090,00	Modalità di calcolo ai sensi della normativa contrattuale
<b>TOTALE</b>	<b>1.441.975,00</b>	

## 1.2 Risorse variabili

Risorse derivanti da economie del Fondo anno precedente (2012)	83.593,00	
--	-----------	--

## 1.3 Decurtazioni del fondo Art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010

Art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 - Annualità 2011/2013	100.938,25	Modalità di calcolo ai sensi della Circolare n.12/2011 Ministero Economia e Finanze
---	------------	---

## 1.4 Totale Fondo 2013

Parte stabile (al netto delle decurtazioni di cui al punto 1.3)	1.341.037,00	
Parte Variabile	83.593,00	
<b>TOTALE</b>	<b>1.424.630,00</b>	



# CITTÀ DI NOCERA INFERIORE

PROVINCIA DI SALERNO

## 1.5 Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non sono previste risorse allocate all'esterno del Fondo che finanziano istituti previsti nel Fondo stesso.

## Modulo 2: Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa.

### 2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Indennità di Comparto	151.000,00	Importo non soggetto a contrattazione
Progressioni economiche già attribuite	432.122,00	Importo non soggetto a contrattazione
<b>TOTALE</b>	<b>583.122,00</b>	

### 2.2 Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Reperibilità	79.000,00	Importo stimato
Turnazione	127.000,00	Importo calcolato in rapporto ai dipendenti soggetti a turno.
Straordinario in reperibilità	36.000,00	Importo stimato
Indennità art. 17	9.000,00	Importo calcolato in rapporto ai dipendenti aventi diritto
Lavoro Straordinario	164.000,00	Importo presunto da attribuire in base alle effettive esigenze dell'Ente.





# CITTÀ DI NOCERA INFERIORE

PROVINCIA DI SALERNO

Disagio Rischio	38.000,00	Importo presunto da attribuire agli aventi diritto
Posizioni Organizzative	10.000,00	Importo da attribuire agli aventi diritto
Responsabilità fascia D - C- B	100.000,00	Importo da attribuire al personale avente diritto
Maneggio valori	4.000,00	Importo da attribuire al personale avente diritto
Fondo di riserva	25.000,00	Importo disponibile per eventuale sottostima di singole voci rispetto alle effettive esigenze dell'Ente.
Produttività	249.508,00	Importo stimato - viene destinato a produttività la somma residua a seguito dell'applicazione degli altri istituti
<b>TOTALE</b>	<b>841.508,00</b>	

## ~~2.3 Destinazioni ancora da regolare~~

Non risultano istituti ancora da regolare.

## 2.4 Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Destinazioni non oggetto di contrattazione	583.122,00	
Istituti definiti tra le parti ed i cui importi verranno attribuiti agli aventi diritto in virtù di normative, accordi,	592.000,00	



# CITTÀ DI NOCERA INFERIORE

PROVINCIA DI SALERNO

regolamenti		
Risorse residue da attribuirsi a seguito dell'applicazione degli altri istituti	249.508,00	
<b>TOTALE</b>	<b>1.424.630,00</b>	

## 2.5 Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non vi sono istituti previsti nel fondo finanziati con risorse allocate all'esterno del fondo stesso.

## 2.6 Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale.

- a) *Attestazione motivata del rispetto di copertura di destinazione di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.*

Le risorse stabili, al netto delle decurtazioni, finanziano quasi integralmente il fondo e pertanto danno copertura parziale anche ad istituti suscettibili di variazione in riduzione nel loro ammontare (Produttività).

- b) *Attestazione motivata del rispetto di attribuzione selettiva di incentivi economici*

La corresponsione dei compensi, di competenza dei singoli settori, è subordinata al raggiungimento degli obiettivi di settore.

- c) *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriere finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Per l'annualità 2013 non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.



CITTÀ DI NOCERA INFERIORE  
PROVINCIA DI SALERNO

Modulo 3: Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa

*Totale fondo 2013*

Parte stabile	1.341.037,00	
Parte Variabile	83.593,00	
<b>TOTALE</b>	<b>1.424.630,00</b>	

*Sintesi Destinazione Fondo 2013*

Destinazioni non oggetto di contrattazione	583.122,00	
Istituti definiti tra le parti ed i cui importi verranno attribuiti agli aventi diritto in virtù di normative, accordi, regolamenti	592.000,00	
Risorse residue da attribuirsi a seguito dell'applicazione degli altri istituti	249.508,00	
<b>TOTALE</b>	<b>1.424.630,00</b>	



# CITTÀ DI NOCERA INFERIORE

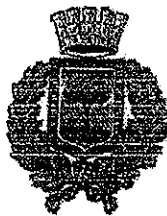
PROVINCIA DI SALERNO

*Raffronto Totale Fondo 2012/2013*

	Anno 2013	Anno 2012
Parte stabile	1.341.037,00	1.369.876,00
Parte Variabile	83.593,00	87.466,00
<b>TOTALE</b>	<b>1.424.630,00</b>	<b>1.457.342,00</b>

*Sintesi di destinazione Fondo 2012/2013*

Destinazioni non oggetto di contrattazione	583.122,00	626.565,00
Istituti definiti tra le parti ed i cui importi verranno attribuiti agli aventi diritto in virtù di normative, accordi, regolamenti	592.000,00	640.777,00
Risorse residue da attribuirsi a seguito dell'applicazione degli altri istituti	249.508,00	190.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>1.424.630,00</b>	<b>1.457.342,00</b>



# CITTÀ DI NOCERA INFERIORE

PROVINCIA DI SALERNO

Modulo 4: Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con gli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

*4.1 Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.*

In fase di Bilancio di Previsione e suoi allegati si provvede a dare copertura finanziaria al Fondo, tenuto conto del suo ammontare annualità pregressa e della normativa che prevede la riduzione annua dello stesso e/o il non incremento rispetto al suo ammontare 2010.

*4.2 Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.*

L'Ente ha rispettato i limiti del Fondo 2012 ottenendo anzi una economia nell'utilizzo di risorse di € 83.583,00 che sono andati a formare parte variabile del Fondo 2013.

~~*4.3 Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.*~~

L'importo complessivo del Fondo trova copertura finanziaria, per la parte stabile, all'intervento 1010301 del Bilancio 2013 e per la parte variabile nei residui 2012 intervento 1010301.

IL DIRIGENTE S.E.

Dott. M. Bracciale

IL SEGRETARIO GENERALE - DIRIGENTE AA.GG.

Dott.ssa Valeria Rubino

Del che si è redatto il presente verbale.

**IL SINDACO**

f.to avv. Manlio TORQUATO

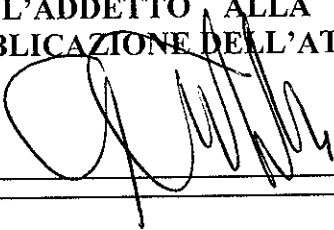
**IL SEGRETARIO GENERALE**

f.to dott. ssa Valeria RUBINO

**RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

Si attesta che, giusta relazione dell'addetto alla materiale pubblicazione, la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio del Comune dal 18 FEB 2014 vi rimarrà per giorni 15 consecutivi.

**L'ADDETTO ALLA  
PUBBLICAZIONE DELL'ATTO**



**IL FUNZIONARIO AA. GG.  
f.to Carmine PELLEGRINO**

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo

18 FEB 2014  
Li.....

**Il Funzionario AA. GG.  
Carmine PELLEGRINO**

**ESECUTIVITA'**

Diventa esecutiva ai sensi :

- Art.134 comma 1° legge 267/2000
- Art.134 comma 3° legge 267/2000
- Art.134 comma 4° legge 267/2000  
I.E.
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO GENERALE  
f.to dott. ssa Valeria RUBINO**

18 FEB 2014