

# Comune di SACROFANO

Provincia di Roma

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

### Parte economica e normativa anno 2014

Il testo dell'ipotesi di C.C.D.I. parte economica anno 2014, è stato firmato in data 27.11.2014 dalla delegazione trattante.

Il testo dell'ipotesi di C.C.D.I. parte normativa anno 2014, è stato firmato in data 18.12.2014 dalla delegazione trattante.

L'ipotesi di CCDI parte economica, corredata da relazione tecnico-finanziaria, è stata inviata il 28.11.2014 prot. n. 12872 al Revisore dei Conti ai fini dell'esercizio di controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione annuale e pluriennale e con la disciplina sulla quantificazione delle risorse di cui all'art. 31 del CCNL del 22.01.2004.

Con parere del 16.12.2014 il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole in ordine alla sottoscrizione della ipotesi di contratto integrativo decentrato per l'anno 2014.

Con deliberazione di G.C. n. 130 del 18.12.2014, esecutiva ai sensi di legge, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è stato autorizzato alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I. parte economica e parte normativa

Il presente C.C.D.I. è stato sottoscritto in data 23.12.2014 ed acquista immediata efficacia.

Il presente C.C.D.I. comprensivo degli allegati è stato inviato all'ARAN ([integrativo@pec.aranagenzia.it](mailto:integrativo@pec.aranagenzia.it)) in data 24.12.2014 (entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva art.4 comma 5 CCNL 2002-2005)



**COMUNE DI SACROFANO (PROV.ROMA)**

**Costituzione del Fondo per lo sviluppo delle Risorse Umane anno 2014**

Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità in applicazione delle seguenti disposizioni:	IMPORTO
ART. 14 comma 4 CCNL1/4/99	296,78
ART.15 comma 1 CCNL1/4/99 lettere a-b-c-f-g-h-i-j-l:	
lettera A (fondo 1998 costituito secondo il CCNL 6/7/95 art.31c.2 lett.b)c)d)e)	38.568,00
lettera B (risorse aggiuntive destinate nell'anno98 al trattamento economico accessorio art.32 CCNL6/7/95 e art. 3 CCNL16/7/96)	-
lettera C (risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 98 art. 32 CCNL6/7/95 e art. 3 CCNL16/7/96)	-
lettera F (risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art.2 c.3 D.Lgs n. 29/1993)	-
lettera G (risorse 1998 LEDe adeg.to peo)	11.657,70
lettera H (indennità L.1.500,000 di cui all'art. 37c.4 CCNL 6/7/95)	-
lettera J (0,52% monte salari anno1997)	3.532,64
lettera L (trattamento economico accessorio personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi decentramento e delega funzioni)	295,40
ART.15 CCNL 1/4/99 c. 5 (per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche CCNL1/04/99)	-
ART.4 cc.1 e 2 CCNL5/10/2001:	
comma 1:( dall'anno 2001 integrazione delle risorse finanziarie nell'ambito delle effettive disponibilità di bilancio pari all'1,1%monte salari 1999 di cui all'art.15 CCNL1/4/99)	9.275,34
art. 4 c.2 CCNL 5/10/2001: RIA e Assegno ad personam cessato dal servizio dal 1/1/2000	6.130,66
ART.32 commi 1,2,7, CCNL 2002/2005:	
comma 1: (0,62% monte salari 2001 esclusa l'eventuale dirigenza).	5.237,10
comma2: (0,50% monte salari 2001 esclusa l'eventuale dirigenza).	4.223,47
comma 7:(0,20% monte salari 2001esclusa la quota relativa alla dirigenza ed è destinata al finanziamento delle alte professionalità).Gli importi dello 0,50% e 0,20% sono consolidati e restano definitivamente acquisiti nella disponibilità del fondo)	-

ART.8 comma 2 CCNL 11/04/2008: dal 31.12.2007 incremento delle risorse stabili di un importo pari allo 0,6% del monte salari 2005, esclusa la quota della dirigenza di cui all'art.31 c.2 CCNL 2004	4.931,10
Art. 8, comma 3, CCNL 11/04/2008, Incremento dello 0,9%, in quanto il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti è inferiore al 25%, dall'anno 2007 delle risorse decentrate di cui all'art. 31 c. 3 CCNL22/01/2004 con riferimento al monte salari 2005	-
<b>TOTALE FONDO STABILE</b>	<b>84.148,19</b>
Recupero somme per riduzione percentuale ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis Legge n. 122/2010	3.776,81
<b>TOTALE FONDO STABILE COMPRESIVO DI RIDUZIONE EX ART. 9, COMMA 2 BIS legge n. 122/2010</b>	<b>80.371,38</b>
<b>RISORSE EVENTUALI E VARIABILI IN APPLICAZIONE DELLE SEGUENTI DISPOSIZIONI:</b>	
H Art. 15, comma 1, lettera d CCNL 1° 04.1999(Art.43L. 449/97)	
I Art. 15, comma 1, lettera e CCNL 1° 04.1999	
L' Art. 15, comma 1, lettera k CCNL 1° 04.1999 (progetti finalizzati disciplinati dall'art.17, recupero ICI,condono edilizio, d.lgs. 163/2006, art. 208 cds)	53.449,40
N Art. 15 commi 2 e 4 CCNL 1° 04.1999 (1,2% MONTE SALARI 1997)	
O Art. 15 comma 5 per gli effetti non correlati all'aumento della d.o. ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività	
P Art. 4, commi 3 e 4, CCNL 05.10.2001	
Q Art. 54 CCNL 14.09.2000 (art.15 CCNL 1/4/99 messo notificatore)	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI 2014</b>	<b>53.449,40</b>
<b>TOTALE FONDO 2014</b>	<b>133.820,78</b>
<b>R SOMME NON UTILIZZATE DA ANNI PRECEDENTI - RESIDUI DA FONDO</b>	<b>5.650,45</b>
S Una tantum anno 2003:	
art. 32 comma 1-0,62 monte salari 2001	
art. 32 comma 2-0,50 monte salari 2001	
art. 32 comma 7-0,20 monte salari 2001	

Ici € 14.939,99 +condono 9.000,00  
+progettazione d.lgs. 163/06 € 19.509,41 +  
art. 208 cds € 10.000,00

( nel caso esistano i requisiti previsti e non siano già state incrementate nel fondo 2003 ed utilizzate secondo la precedente disciplina – in attuazione di quanto individuato dalla dichiarazione congiunta)	
<b>TOTALE FONDO PRODUTTIVITA'</b>	<b>139.471,23</b>
Straordinario	9.595,85
<b>TOTALE GENERALE FONDO 2014</b>	<b>149.067,08</b>
<b>UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO PER LE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PARTE FISSA</b>	
<b>TOTALE FONDO STABILE</b>	80.371,38
Recupero somme art. 9 comma 2 bis Legge n. 122/2010 relative ai CCDI anni 2012 e 2013 per complessivi € 3,057,04 da effettuarsi in 3 annualità di cui € 57,04 per l'anno 2014, € 1.500,00 per l'anno 2015, € 1.500,00 per l'anno 2016	57,04
E Decurtazione somme utilizzate per la progressione economica orizzontale fino all'anno 2011 compreso	10.936,84
F Decurtazione per parziale finanziamento indennità di comparto secondo le previsioni di cui all'art. 33 comma 4 del CCNL 22.01.2004	21.997,36
A) Art. 17 comma 2 lett. b) CCNL 1° 04.1999 Fondo per la progressione economica orizzontale come confermato ed integrato dagli artt. 34 e 35 del CCNL 22.01.2004	
F) Indennità di comparto Art. 33 CCNL 22/01/2004 prevista	-
Totale decurtazioni da parte stabile	32.991,24
<b>TOTALE RESIDUALE PARTE FISSA DEL FONDO</b>	<b>47.380,14</b>
<b>UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO PER LE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PARTE VARIABILE</b>	
<b>IMPORTO UTILIZZABILE PARTE STABILE DEL FONDO</b>	<b>47.380,14</b>
<b>PARTE VARIABILE FONDO ED ECONOMIE ANNI PRECEDENTI</b>	<b>59.099,85</b>
<b>TOTALE DISPONIBILE FONDO 2014</b>	<b>106.479,99</b>
Le risorse finanziarie determinate secondo la disciplina dell'art. 9, devono essere destinate a soddisfare un obiettivo comune e prioritario: promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti nonché nel	

Per tali finalità gli enti adottano e realizzano piani di attività anche di durata pluriennale, progetti strumentali e di risultato nell'ambito di un sistema di programmazione e controllo quali-quantitativo dei risultati.	
Finalità dell'utilizzo	
Art. 17 comma 2 lett. a) CCNL del 1.04.1999 ed art. 37 CCNL 22.01.2004 Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi	20.180,59
al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo;	
al merito e all'impegno individuale;	
con criteri di selettività ed avendo riguardo ai risultati accertati dal sistema permanente di valutazione prescritto dall'art. 6 del CCNL 31/3/1999 sulla classificazione.	
Art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 1° 04.1999 Fondo per l'organizzazione del lavoro:	
indennità di turno	9.500,00
rischio;	1.650,00
Art. 17 comma 2 lett. e CCNL 1° 04.1999 Fondo per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale della categoria B	700,00
reperibilità (servizi demografici)	1.500,00
maneggio valori e ufficiale anagrafe (800,00 maneggio valori + ufficiale anagrafe 300 x 3) orario notturno, festivo e notturno-festivo.	1.700,00
Art.7 comma 1 CCNL 09/05/2006 "Fondo per compensare particolari responsabilità":	
l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL sulla classificazione.	14.300,00
specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative,	3.500,00
Art. 17 comma 2 lett. i) istituita dall'art.36 del CCNL 22.01.2004 Fondo per compensare:	
specifiche responsabilità del personale delle categorie B,C, D attribuite con atti formali nel limite massimo di Euro 300,00 annui lordi	
L' Art. 15, comma 1, lettera k CCNL 1° 04.1999 (progetti finalizzati disciplinati dall'art.17, recupero ICI,condono edilizio, d.lgs. 163/2006, art. 208 cds)	53.449,40

Ici € 14.939,99 +condono 9.000,00  
+progettazione d.lgs. 163/06 € 19.509,41 +  
art. 208 cds € 10.000,00

TOTALE UTILIZZO RISORSE FONDO 2014	106.479,99
Somme non utilizzate da destinare	-
TOTALE UTILIZZO FONDO	139.471,23
FONDO DESTINATO AL LAVORO STRAORDINARIO	9.595,85
TOTALE UTILIZZO RISORSE	149.067,08
SOMME NON UTILIZZATE DA DESTINARE	-
TOTALE UTILIZZO RISORSE	149.067,08

*[Handwritten signature]*

# COMUNE DI SACROFANO

Provincia di Roma

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRA

AMMINISTRAZIONE COMUNALE

E

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

2014

PARTE NORMATIVA

Sacrofano, lì 23 dicembre 2014

*Wella* *M. V. V.* *Lu.* *DR*  
*Carlo R.* *DR* *DR*

## STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE NORMATIVA

Il giorno ventitré del mese di dicembre dell'anno duemilaquattordici, presso la sede del Comune di Sacrofano si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e Sindacali composte come previsto dall'art. 10 del CCNL:

1. Delegazione di parte pubblica:

- Il Presidente: DOTT. MARIO RUSF
- TIZIANO DITINGOR
- FRANCESCO DI FRANCO
- SANDRA RAPINI
- IRISSA DELLA VALLI

2. Delegazione di parte sindacale :

Rappresentanza sindacale unitaria:

- FRANCESCA PACI
- MIRIAM VILLO
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L.:

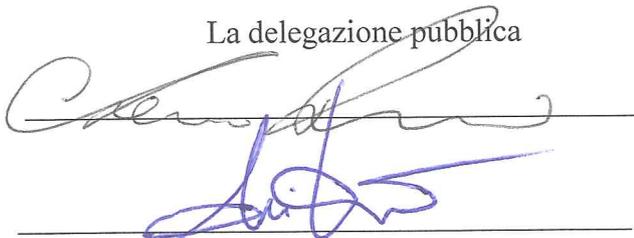
- C.G.I.L. FP :/ UMBERTO CEU
- C.I.S.L. - FPS :/ \_\_\_\_\_
- U.I.L. FLP :/ \_\_\_\_\_
- DICCAP :/ \_\_\_\_\_
- CSA Regioni e Autonomie Locali :/ \_\_\_\_\_

Le delegazioni trattanti hanno definito, mediante l'allegata IPOTESI di contrattazione decentrata integrativa, le materie di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL 1999, così come risultano specificate nel presente documento.

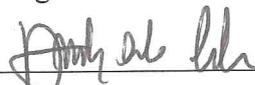
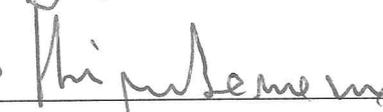
Letto, confermato, sottoscritto.

Sacrofano, li 23 dicembre 2014.

La delegazione pubblica

  
\_\_\_\_\_  
Francesco Di Franco  
\_\_\_\_\_

La delegazione sindacale

FPCCIL   
\_\_\_\_\_  
CISLFP    
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Felle Nello Zana*

*Santobattista*

RSU *Marion*

*Marion*

*Marion*

*Marion*

## CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

### Art. 1

#### Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.
3. Il presente contratto viene approvato in via "sperimentale" con l'impegno di una rivisitazione e rimodulazione dello stesso nella prossima tornata contrattuale, in caso di criticità riscontrate.

### Art. 2

#### Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo.
2. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo; in particolare per il recepimento dei principi dettati dal DLgs n. 150/2009.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso il Comune di Sacrofano..

**CAPO II**  
**CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'**

**Art. 3**  
**Criteria generali per l'incentivazione del personale**

- 1 Le risorse attribuite all'applicazione del presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
- 2 La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
- 3 La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
  - la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore (coerenti con la programmazione strategica e gestionale dell'amministrazione, come prevista nella RPP e nel PEG e definita dal DPO), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;
  - il finanziamento di progetti di miglioramento e/o innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dai Responsabili del Settore sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori;
- 4 Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3. Nell'ambito di dette disponibilità economiche devono essere incluse anche le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011, convertito in legge n.111/2011, ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione".

**Art. 4**  
**Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG/PRO)**

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema

permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/1999 per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del DLgs n. 150/2009-

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal DLgs n. 150/2009.
3. Il percorso che intercorre dall'attribuzione delle risorse alle singole strutture e l'individuazione dell'incentivo individuale degli appartenenti della singola struttura è così riassumibile:
  1. Attribuzione dei programmi e degli obiettivi alle strutture organizzative
  2. Attribuzione delle risorse attraverso il "peso potenziale"
  3. Apprezzamento delle "variabili strutturali e della complessità dell'importanza dei programmi"
  5. Attribuzione del BUDGET INIZIALE alle strutture e definizione dell'incentivo potenziale di ciascun dipendente
  6. Fissazione della soglia minima di partecipazione alla prima ripartizione delle risorse (soglia di accesso)
  7. Fissazione della soglia minima per l'accesso al riparto delle economie derivanti dalla mancata attribuzione delle risorse (soglia di eccellenza)
  8. Verifica dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati e quantificazione del BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA
  9. Formulazione delle valutazioni di prestazione da parte dei responsabili
  10. Ripartizione del BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA tra i dipendenti sulla base dei fattori di valutazione
4. All'inizio del periodo di valutazione, sulla base degli atti di indirizzo e di programmazione adottati dall'Amministrazione (Programma di mandato e RPP), sentiti i Responsabili dei Settori organizzativi, vengono definiti, in relazione al PEG/PRO, o da analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.
5. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile.
6. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella

Posizione economica	Peso posizione
A1	0,94
B1	1,00
B3	1.06
C1	1,13
D1	1,23
D3	1,41

7. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
- ◆ **Personale con rapporto di lavoro part time:** opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
  - ◆ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrairanno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).
8. I Responsabili delle strutture, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del Settore.
9. L'attività di valutazione dei dipendenti viene effettuata ricorrendo all'utilizzo di una scala che ha solo valori positivi. Pertanto, se non viene fissato un limite minimo di accesso si corre il rischio di polverizzare la distribuzione del salario accessorio e di assicurare la partecipazione alla "incentivazione" a tutti i dipendenti senza alcuna distinzione.
10. Per questa ragione viene fissato un limite minimo al di sotto del quale l'attività svolta dal dipendente non si considera meritevole di partecipazione alla ripartizione delle risorse per la produttività.
11. Tenendo conto che la valutazione di ciascun fattore può essere espressa con un valore compreso tra 1 e 100 si stabilisce che la soglia minima è di 56.
12. Le eventuali economie che derivano dalla mancata attribuzione del compenso ai dipendenti che non raggiungano la soglia minima rimangono nella disponibilità del settore di appartenenza e vengono ripartite tra i restanti dipendenti secondo i criteri del paragrafo seguente.
13. Nel caso in cui nella prima ripartizione delle somme all'interno del settore si realizzino delle economie, le somme così ottenute vengono ripartite, in proporzione del punteggio riportato, senza alcun riferimento alla posizione della categoria economica, tra i dipendenti del settore che abbiano ottenuto un punteggio non inferiore a 66.
14. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Responsabili delle strutture, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dal nucleo di valutazione.
15. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.

16. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
17. Il valore di raggiungimento degli obiettivi è espresso nelle seguenti fasce percentuali:
- se la percentuale di raggiungimento del risultato è uguale o minore al 10% il budget sarà ridotto in base all'effettivo risultato raggiunto e comunque inferiore al 50%;
  - riduzione del budget di settore al 50% se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra 51 e 74%;
  - utilizzazione dell'intero budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è superiore al 74%.
18. La valutazione è effettuata dal Responsabile sulla base dei criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal DLgs n. 150/2009, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal titolare di posizione organizzativa ovvero dal responsabile negli enti sprovvisti di dirigenti in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.
19. La scheda di valutazione di cui sopra dovrà essere consegnata al personale entro il mese di marzo. Per partecipare alla liquidazione della produttività il personale deve avere in ogni caso garantito una soglia minima di presenza in servizio superiore a 360 ore lavorate, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali.
20. I risparmi, che derivano dalla riduzione del singolo importo a causa della minore presenza in servizio del dipendente rispetto al limite delle 1.596 ore/anno, sono ridistribuiti all'interno dello stesso Settore di appartenenza agli altri dipendenti in modo proporzionale alla valutazione attribuita all'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura.

### Regole generali

21. La singola scheda di valutazione delle prestazioni, dopo la sua compilazione a cura del responsabile della struttura, dovrà essere oggetto di un incontro/colloquio con il dipendente interessato che potrà aggiungere le proprie osservazioni e dovrà apporre la propria firma per avvenuta conoscenza della valutazione, ferme restando le procedure di conciliazione previste nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
22. La valutazione dei programmi, sia in fase preventiva, per la determinazione del budget iniziale, che in fase consultiva, per la certificazione dei risultati ottenuti dalle strutture organizzative e contestuale determinazione del budget effettivo, è affidata al servizio di controllo interno, a cui inoltre è affidato il compito di verificare il rispetto dei criteri e della metodologia indicata e la necessaria informazione alle OO.SS.
23. Al pagamento delle competenze spettanti ai dipendenti provvederà il Servizio Personale entro il mese di Aprile.

**Art. 5**

**Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti di miglioramento e/o di innovazione**

1. Il sistema di incentivazione del personale previsto solo per un numero limitato di dipendenti, i cosiddetti “progetti di miglioramento e/o innovazione” è collegata alla realizzazione di progetti che realizzino nuovi servizi o attività particolarmente qualificanti, o un servizio che richiede un diverso o più impegnativo grado di complessità, o che migliorino le modalità di realizzazione di servizi preesistenti, e, solo nei casi eccezionali, per il recupero di situazioni deficitarie.
2. I premi individuali di miglioramento e/o di innovazione (in termini di efficienza/efficacia organizzativa ed erogativa dei servizi) sono finalizzati alla realizzazione di progetti che riscontrino un interesse particolare e rilevante ai fini del miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati fino a raggiungere livelli di eccellenza, con specifico riferimento ai servizi diretti all’utenza
3. Per poter essere ammessi a finanziamento i “progetti di miglioramento e/o di innovazione” debbono rientrare nelle seguenti tipologie:
  - a) produzione di un nuovo servizio, o attività particolarmente qualificanti, o di un servizio che richiede un diverso o più impegnativo grado di complessità e/o di innovazione organizzativa;
  - b) rielaborazione di modalità organizzative e procedurali per il miglioramento del servizio preesistente (qualità, tempestività, efficienza...);
  - c) recupero di situazioni deficitarie rilevanti determinate da fattori oggettivamente riscontrabili.
4. La metodologia per l’erogazione di premi individuali di miglioramento e/o di innovazione dovrà articolarsi, di norma, secondo le seguenti fasi:
  - a) ammissibilità a finanziamento dei progetti di miglioramento e/o di innovazione, solo se rientranti alle predette tipologie a), b) e c) del precedente comma 3, se predisposti su apposita modulistica compilata in ogni sua parte;
  - b) pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto sulla base delle priorità definite dall’Amministrazione (es. obiettivi: di recupero, mediamente impegnativi, molto impegnativi, altamente innovativi);
  - c) valorizzazione del tempo necessario alla realizzazione del progetto (es. ore uomo complessive, ecc.);
  - d) individuazione del Budget assegnato al progetto sulla base delle operazioni di cui alle lettere b), c) e d) del presente comma;
  - e) valutazione dei risultati del progetto sulla base di documentate informazioni fornite all’organismo di valutazione;
  - f) effettuazione, se possibile, di verifiche intermedie (es. dopo 4/8 mesi dall’inizio del progetto) con i partecipanti del progetto nel corso dei quali viene loro comunicato, da parte del responsabile, lo stato di realizzazione dell’obiettivo e lo stato dell’apporto individuale;
  - g) definizione del Budget finale del progetto ricalcolato sulla base della percentuale di realizzazione del progetto (collegamento con la valutazione della struttura come documentato dallo scostamento tra i valori e le dimensioni preventivate da quelle conseguite);

- h) valutazione della partecipazione al progetto da parte del responsabile sulla base di parametri/indicatori prestabiliti (es. responsabilità assunta, grado di partecipazione al conseguimento degli obiettivi, ecc.);
- i) ricalcolo dell'importo individuale sulla base della quota di partecipazione individuale (collegamento con la valutazione individuale effettuata dal responsabile del progetto);
5. Le regole generali che devono guidare il processo per la presentazione, valorizzazione e approvazione dei progetti, nonché per la liquidazione dei partecipanti sono, di norma, così definite:
- a) all'inizio di ogni periodo di riferimento l'Amministrazione, tramite provvedimento del Segretario comunale, stabilisce un termine per la presentazione dei progetti da parte dei Responsabili delle strutture al fine di procedere ad una valutazione complessiva degli stessi. Il termine, salvo casi del tutto eccezionali, non potrà essere fissato oltre il mese di marzo di ogni anno.
  - b) ciascuno dei progetti può interessare diverse strutture organizzative e i partecipanti saranno individuati preferibilmente con un criterio di rotazione.
  - c) il coinvolgimento del personale nei progetti e la loro attuazione non deve ostacolare l'attività ordinaria di routine del servizio.
  - d) i contenuti dei progetti, una volta approvati e valorizzati, devono essere portati a conoscenza, a cura del Responsabile del Settore, dei partecipanti e comunicati alle organizzazioni sindacali per opportuna informazione;
  - e) la liquidazione dei progetti portati a compimento sarà effettuata dal Servizio Personale entro trenta giorni dalla comunicazione, da parte del Responsabile, degli elementi necessari alla liquidazione (esiti della valutazione attribuita al singolo partecipanti).
6. I progetti approvati costituiscono elemento di valutazione aggiuntivo dei Responsabili delle strutture interessate rispetto agli obiettivi assegnati con il PEG - PRO nell'anno di riferimento. Pertanto anche sulle risultanze di questi avviene la valutazione e quantificazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative.
7. Per quanto non previsto si applicano le regole contenute nel precedente articolo 4, in particolare con riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance.
8. Le parti stabiliscono che le norme del presente articolo hanno valore di indirizzo. Pertanto, concordano di incontrarsi periodicamente per verificare eventuali criticità nella sua applicazione e per eventuali modificazioni.

### CAPO III ALTRE INDENNITA'

#### Art. 6 Indennità di rischio

1. La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale dei seguenti servizi:

- Servizio Tecnico Manutentivo (Operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestata dal responsabile);
  - Servizio Scuolabus (Autisti scuolabus che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestata dal responsabile)
  - Altri dipendenti che si possano trovare in situazioni oggettive di rischio.
2. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Responsabili dei Servizi interessati che comunicheranno al Servizio Personale le presenze in servizio ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.

#### Art. 7

#### Indennità di maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
3. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione del Dirigente/Responsabile competente.
4. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:
  - Economo e/o addetto al servizio di economato;
  - Polizia Municipale – Ufficio incasso dei proventi contravvenzionali;*
  - Addetti alla riscossione dei diritti dei Servizi Demografici;
  - Addetti alla riscossione dei diritti dei servizi idrico e cimiteriale (se previsti).
5. L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:
  - Euro 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 516 fino a Euro 7.746,85 annue risultanti da accertamento;
  - Euro 1,04 al giorno per chi maneggia da Euro 7.746,85 a Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento;
  - Euro 1,55 al giorno per chi maneggia oltre Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento.

#### Art. 8

#### Disposizioni per l'area di vigilanza e della polizia locale

#### Indennità del personale dell'area di vigilanza

1. Come previsto dall'art. 16 del CCNL 2002-2005 l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995 per il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986, è incrementata di € 25 lordi mensili per 12 mensilità ed è rideterminata in € 1.110,84 annui lordi con decorrenza dall'1.1.2003.

2. L'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), secondo periodo, del CCNL del 6.7.1995 per il restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'art. 5 della citata legge n. 65/1986, è incrementata di € 25 mensili lordi per 12 mensilità ed è rideterminata in € 780,30 annui lordi a decorrere dall'1.1.2003, tale riduzione opera anche nei confronti del personale che non svolge servizio attivo di Polizia locale o che è stato preposto, per effetto di mobilità esterna o interna, allo svolgimento di servizi non attinenti alla Polizia locale.

3. L'indennità di turno compete al personale inserito in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

4. *Le parti concordano di verificare nella prossima tornata contrattuale la possibilità di applicare, ai sensi dell'art. 22 del CCNL del 01/04/1999 al personale della Polizia Locale del Comune di Sacrofano, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore. In tal caso, lo svolgimento dell'articolazione oraria in turnazione attualmente in essere presso l'Ente continuerà ad essere in vigore. Il personale continuerà a svolgere le 36 ore settimanali e accumulerà un'ora a settimana che sarà accantonata e usufruita entro l'anno successivo per formazione personale o esigenze personali e famigliari.*

#### **Prestazioni assistenziali e previdenziali**

Le risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali dall'art. 208, comma 2, lett. a) e comma 4, del D Lgs. n. 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni, sono gestite dagli organismi di cui all'art. 55 del CCNL del 14.9.2000 formati da rappresentanti dei dipendenti e costituiti in conformità a quanto previsto dall'art. 11, della legge n. 300 del 1970.

*L'art. 208, comma 4, del Decreto Legislativo n. 285/92 (Nuovo Codice della Strada) prevede la possibilità per gli Enti Locali di devolvere parte dei proventi derivanti da sanzioni amministrative pecuniarie a finalità di previdenza integrativa per il personale della Polizia Locale a tempo indeterminato. Entro 30 giorni dall'approvazione del presente contratto le parti datoriali e sindacali si incontrano per definire l'importo del fondo da destinare al sistema di previdenza complementare del servizio di Polizia Locale del Comune di Sacrofano.*

#### **Permessi per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero**

Il personale della polizia locale cui siano affidate funzioni di pubblico ministero presso il tribunale ordinario per delega del Procuratore della Repubblica, ai sensi dell'art. 50, comma 1 lett.a) del D. Lgs. n. 274 del 28.8.2000, ha diritto alla fruizione di permessi retribuiti per il tempo necessario all'espletamento dell'incarico affidato.

## Art. 9

**Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99**

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne, oppure l'affidamento di procedimenti di particolare complessità.
2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B e C. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra i vari Settori.
3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e i relativi compensi, sono i seguenti:

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C</b>	<b>Compensi annui</b>
Specifiche responsabilità riferite a personale di categoria B e C, individuate dal Responsabile di Settore: o per coordinamento, formalmente affidato, di almeno due operatori di pari o inferiore categoria nell'ambito del funzionamento del servizio assegnato; o per l'affidamento, formalmente affidato, di procedimenti di particolare complessità.	- Sino ad Euro 1.000,00 per le cat. B. - Sino ad Euro 1.500,00 per le cat. C.
Specifiche responsabilità riferite a personale di categoria C (Sottufficiali di P.M., per coordinamento, formalmente affidato, degli operatori nei turni di servizio in cui non risultino presenti gli Ufficiali, o per l'affidamento, formalmente affidato, di procedimenti di particolare complessità.	Sino ad Euro 1.500,00

4. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
5. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.
6. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Dirigenti/Responsabili dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

## Art. 10

**Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99**

1. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Servizio, o altra macro struttura, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99, previste dall'art. 17 del CCNL 1/4/1999.
2. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire, possibilmente per linee omogenee di attività, le responsabilità, i compiti e le risorse assegnate al personale della categoria D preposto. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra i vari Servizi.
3. Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, e i relativi compensi sono così individuati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D,	Compensi Anni
Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti: 1) = responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); 2) = affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi; 3) = coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 1 unità); 4) = incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.	- Euro 2.000,00 annue se riferita al possesso di tutti e 4 i requisiti; - Euro 1.500,00 annue se riferita al possesso di 3 requisiti - Euro 1.300,00 annui se riferita al possesso di 2 requisiti - Euro 1.100,00 annui se riferita al possesso di 1 requisiti

4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso di almeno 3 dei 5 requisiti previsti, per cui questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie.
5. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
6. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

**Art. 11**

**Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti**

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
  - a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
  - b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
  - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.1999.
3. Alle predette figure, il compenso è corrisposto nella misura di € 300 annui lordi per le specifiche responsabilità formalmente attribuite.
4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso entro il tetto massimo di € 500 annui lordi. La fruizione di questo compenso è incompatibile con la fruizione dei compensi di cui ai precedenti articoli 8 e 9 del presente contratto.
5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

**Art. 12**

**Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C**

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), particolari ripercussioni per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o per il normale svolgimento delle relazioni sociali.
2. L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività.

3. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate e le indennità relative sono le seguenti:

Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	Compenso mensile
Orario di lavoro con una o più sospensione e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (personale del servizio di trasporto scolastico e/o altro personale che si trovi nelle condizioni stabilite dal presente articolo )	Euro 30,00

4. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

**Art. 13  
Indennità di reperibilità**

1. Per le necessità di pronto intervento relative all'area dei servizi demografici e della protezione civile è istituito il servizio di pronta reperibilità, per la cui disciplina si rinvia a quanto disposto nel vigente art. 23 del CCNL del 14.09.2000 come integrato dall'art. 11 del CCNL del 05.10.2001.
2. Detto servizio è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. Comunque la reperibilità è istituita prioritariamente proprio per i fine settimana e i giorni festivi i genere.
4. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
5. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; a tal fine viene assicurata la rotazione tra più dipendenti.
6. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
7. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario.
8. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione del Responsabile competente.

**Art. 14  
Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla  
utilizzo delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k)**

1. Le risorse, che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1/4/1999, sono, al momento, così individuate:

- a) ex art. 18, comma 1, della legge 109/94, oggi disciplinate dall'art. 92 del D.Lgs. 12-4-2006, n. 163 e s.m.i., così come da ultimo modificato dal D.L. 24.9.2014, n. 90, convertito in legge 11.8.2014, n. 114;
  - b) incentivi, che, in ragione di una percentuale del gettito dell'imposta comunale sugli immobili "ICI", può essere destinata al potenziamento degli uffici tributari dell'Ente e quindi attribuiti al personale addetto (ricomprende sia le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. N.446 del 1997 (recupero evasione ICI), che le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996: incentivi per rappresentanza in giudizio nei contenziosi tributari); (relativamente all'attività di recupero dell'imposta, dal momento che l'art. 59 non è stato abrogato ed è quindi tuttora efficace per l'ICI, la cui attività di accertamento può essere effettuata "entro il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello in cui la dichiarazione o il versamento sono stati o avrebbero dovuto essere effettuati" (art. 1, comma 161, legge n. 296/2006));
  - c) incentivi ISTAT (che rientrano nel programma statistico nazionale - finanziati dall'ISTAT);
2. La disciplina delle predette norme di legge trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di una delle funzioni dell'Area delle Posizioni Organizzative ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31/3/1999.
  3. L'amministrazione si impegna a fornire, alle R.S.U. e alle Organizzazioni Sindacali rappresentative, tutte le informazioni relative al personale interessato e agli importi delle singole incentivazioni e all'andamento della loro liquidazione.
  4. I Responsabili dei Settori interessati, al termine dei previsti riscontri, provvederanno con proprie determinazioni alla liquidazione delle relative incentivazioni, dandone comunicazione al Responsabile del Settore Personale, corredata dagli atti adottati, che provvederà all'invio alle R.S.U. e alle Organizzazioni Sindacali rappresentative.

#### CAPO IV PROGRESSIONI ORIZZONTALI

##### Art. 15

##### Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti distribuita in modo bilanciato tra le diverse categorie presenti nell'Ente, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore comunque al 70%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e

delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31/03/1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14/09/2000.

3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999 e delle previsioni di cui al DLgs n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei ventiquattro mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
  - b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
  - c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del biennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
  - d) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima ottenuta nell'ultimo anno e, per metà, dalla somma delle valutazioni ottenute nei 2 (due) anni precedenti, che, in ragione della diversificazione dei criteri definiti dal comma 2 dell'art. 5 del CCNL del 31/3/1999 e della conseguente utilizzazione di diversificati fattori specifici di valutazione, viene così definita:
    - Punti 60/100:
      - nella categoria A: tutti i passaggi economici nella categoria (da A1 a A2, da A2 a A3, da A3 a A4 e da A4 ad A5);
      - nelle categorie B e C: passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C (da B1 a B2, da B3 a B4 e da C1 a C2)
    - Punti 75/100:
      - nelle categorie B e C: passaggi alla seconda posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale delle categorie B e C (da B2 a B3, da B4 a B5 e da C2 a C3)
      - nelle categorie B e C: passaggi alle successive posizioni economiche delle categorie B e C (da B3 a B4, da B4 a B5, da B5 a B6, da B6 a B7, da C3 a C4 e da C4 a C5)
    - Punti 80/100:
      - nella categoria D: tutti i passaggi all'interno della categoria D (da D1 a D2, da D2 a D3, da D3 a D4, da D4 a D5 e da D5 a D6)
  - e) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
  - f) Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 01/04/1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

4. I criteri contrattuali per l'applicazione dell'istituto sono:

- progressione economica nell'ambito della categoria A (tutti i passaggi della categoria A):

(gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999, adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati)

previa selezione in base a:

- risultati ottenuti;
- valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;
- impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- gli elementi sopra indicati sono integrati anche dalla valutazione dell'esperienza acquisita.

- progressione economica verso B2 , B4 e C2 (passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C):  
(gli elementi di cui alla lettera c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999 integrati valutando anche l'esperienza acquisita);

selezione in base a:

- risultati ottenuti,
- valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione,
- impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- gli elementi sopra riportati sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita.

- progressione economica verso B3/B4, B5/B6 e C3/C4 (passaggi alla seconda e terza posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C) :

selezione in base a:

- risultati ottenuti;
- valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione;
- impegno e alla qualità della prestazione individuale.

- progressione economica verso B7, C5 (passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C) e progressione economica all'interno della categoria D

previa selezione basata sugli elementi di cui alla lettera c) del 2° comma dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999:

selezione in base a:

- risultati ottenuti,
- valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione,
- impegno e alla qualità della prestazione individuale;

utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

5. I criteri contrattuali prima elencati sono inoltre completati e integrati attraverso le seguenti specificazioni:

Il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica consiste nelle seguenti puntualizzazioni:

a) La selezione in base ai risultati ottenuti dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- essere effettuata in modo trasparente e oggettivo;
- riferirsi a percorsi di programmazione certa;
- utilizzare indicatori di risultato, definiti a priori, che consentano la quantificazione della misura del risultato raggiunto;
- essere preventivamente comunicata ai dipendenti nell'oggetto e nelle modalità di valutazione;
- essere certificata dalle schede di valutazione individuali che annualmente vengono inserite nel fascicolo personale;

b) La valutazione delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- avere fornito stabilmente una prestazione che richiede un diverso e maggiore impegno;
- avere seguito con profitto un processo formativo;
- avere modificato l'attività lavorativa a seguito di processi di riorganizzazione.

c) L'impegno e qualità della prestazione individuale dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- per la valutazione dell'impegno è necessaria una combinazione di elementi oggettivi e soggettivi (presenza, disponibilità... ecc.)
- la qualità deve essere rilevata con modalità definite e su dati certi da cui possano desumersi indicatori preventivamente definiti e riferiti al livello di soddisfacimento atteso.

d) L'esperienza acquisita dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- tenere conto solo in parte, dell'anzianità di servizio cioè quando questa ritenuta utile ai fini dell'acquisizione di conoscenze e competenze funzionali alla progressione;
- tenere conto anche dell'esperienza acquisita con attività svolte, sia all'interno che all'esterno dell'ente che siano documentate e riportate nel curriculum professionale.

6. I criteri sopra riportati, così come completati e integrati, dovranno essere esplicitati attraverso metodologie permanenti di valutazione a cui dovranno essere correlati appositi processi

applicativi. Metodologie e processi applicativi a cui dovranno attenersi i soggetti tenuti ad effettuare le valutazioni, che, in base all'art. 16, comma 2, lettera d) del contratto collettivo nazionale per la revisione del sistema di classificazione del personale, dovranno essere oggetto di concertazione.

## CAPO V ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 16 La Banca delle Ore

1. E' istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 50 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

### Art. 17 Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.

## CAPO VI ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

### Art. 18 Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.

2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

**Art. 19**  
**Servizi minimi essenziali**

1. Si fa riferimento al vigente accordo approvato con deliberazione di giunta n 454 del 21/5/1996, nelle parti che risultano applicabili, nel rispetto delle nuove disposizioni di legge e di contratto.
2. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci stati diversi processi di aziendalizzazione di alcuni servizi le parti concordano di individuare entro 90 giorni:
- le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo;
  - i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.

**ART. 20**

**CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO**  
*(art. 4, co. 2, lett. m), CCNL 1/4/1999)*

1. L'orario di lavoro è stabilito in funzione delle finalità dell'ente, che sono orientate al soddisfacimento dei bisogni della collettività.  
In particolare l'orario degli uffici amministrativi è così articolato:  
8:00 – 8:30 e 14:00 – 14:30 a.m., mentre nei rientri pomeridiani 15:00 – 15:30 e 18:00 – 18:30 p.m.  
Per il personale tecnico-manutentivo l'orario è così articolato:  
lunedì-sabato 7:00 - 7:30 e 13:00 - 13:30  
Per il personale di vigilanza:  
7:45 – 8:00 e 13:45 – 14:00 a.m.  
13:45- 14:00 e 19:45 – 20:00 p.m.  
In caso di timbratura in entrata oltre la flessibilità consentita, su autorizzazione del Responsabile del Servizio, il dipendente deve recuperare l'eventuale accumulo di differenza oraria entro e non oltre il mese successivo, nei giorni da concordare con il Responsabile del Servizio medesimo;  
In caso di timbratura in entrata oltre la flessibilità consentita, in assenza di autorizzazione del Responsabile del Servizio, al dipendente, alla fine di ogni mese, verrà conteggiata la differenza oraria, che verrà decurtata dalle n. 36 ore annue di permesso breve.  
In ogni caso, qualora il dipendente non osservi le disposizioni in materia di orario di lavoro, è soggetto all'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al vigente CCNL.  
Viene consentita la possibilità di un'uscita a.m. e p.m. di max 15 minuti, da recuperare nell'arco della giornata lavorativa. Tali pause non devono pregiudicare il buon andamento dell'ufficio e l'apertura al pubblico”.

2. Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, i responsabili dei servizi valutano opportunamente particolari specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, nei casi espressamente previsti dalla legge, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dai turni pomeridiani, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.
- 

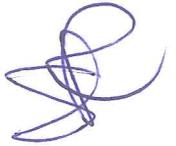
## CAPO VII CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

### Art. 19

#### **Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

### Art. 20 Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
  2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
  3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
  4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria.
- 
- 

**Art. 21**  
**Impegno integrativo**

1. In relazione a tutte le materie, precedentemente demandate alla contrattazione decentrata, e che, a seguito della riforma introdotta dal d.lgs. 150/2009, non risultano ricomprese negli articolati contenuti nel presente contratto decentrato, le parti concordano di procedere, prima della loro applicazione, ad aprire un confronto tra le parti firmatarie del CCDI al fine di garantire un esame congiunto facendo riferimento alle norme dei CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali.