



# COMUNE DI BUSSETO

Provincia di Parma

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. ATTO 151 ANNO 2015

SEDUTA DEL 29/12/2015 ORE 18:30

**OGGETTO: APPROVAZIONE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2015/2017 -**

L'anno duemilaquindici il giorno ventinove del mese di dicembre alle ore 18:30 nella sede comunale, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del Sindaco Maria Giovanna Gambazza, la Giunta Comunale.

All'Appello Risultano

ASSESSORI	PRESENTI	ASSENTI
GAMBAZZA MARIA GIOVANNA	PRESENTE	
CONCARI LUCA		ASSENTE
CAROSINO STEFANO	PRESENTE	
CATELLI GIAN LUCA	PRESENTE	
BURLA ANGELO		ASSENTE

Totale presenti: n. 3

Totale assenti : n. 2

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale Dott.ssa Laura Ravecchi., il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sindaco Maria Giovanna Gambazza assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato



# COMUNE DI BUSSETO

Provincia di Parma

**OGGETTO:** APPROVAZIONE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2015/2017 -

## LA GIUNTA COMUNALE

**VISTO** l'art. 4 del ccnl del 22.01.2004 che stabilisce i tempi e le procedure per la stipulazione del contratto collettivo decentrato integrativo;

**VISTI:**

- il D.lgs 27.10.2009, n.150 "attuazione della legge 4.3.2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

- il D.lgs.08.2011, n. 141 "Modifiche ed integrazioni al D.lgs 27.10.2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art. 2, comma 3, della legge 4.3.2009,n. 15" che interviene – anche con norme d'interpretazione autentica - sugli art. 9, 13 e 65 del D.lgs.150/2009, oltre che a dettare disposizioni transitorie introdotte con l'art. 6;

**PRESO ATTO** che il suddetto D.lgs. n. 150, all'art. 65, per le autonomie locali ha previsto:

-il termine (ordinatorio) del 31.12.2012 per adeguare i contenuti del CCDI alla normativa introdotta dal D.lgs. medesimo;

-che in caso di mancato adeguamento dei CCDI, le norme cesseranno la loro efficacia, non saranno ulteriormente applicabili e saranno sostituite dalle nuove norme legislative;

**CONSIDERATO** che in data 19.11.2015 si è svolto l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale nel corso del quale è stato tra l'altro definito il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2015/2017 -parte normativa ;

**ACCERTATA** la conformità dello stesso alle linee generali fissate sia dal C.C.N.L. del 1.4.1999 che dall'accordo sul nuovo ordinamento professionale siglato in data 31.3.1999, nonchè dai C.C.N.L. 22.1.2004 e 9.5.2006;

**DATO ATTO** che il CCDI in argomento non è stato sottoposto al parere del revisore dei conti ai sensi dall'Art. 6, comma 3 del CCNL 22.01.2004 in quanto riguarda solo la parte normativa e non prevede l'applicazione di istituti di natura economica, che sono invece oggetto del CCDI - parte economica per l'anno 2015 trattato al punto successivo di questa stessa seduta;

**RITENUTO** pertanto sussistano tutte le condizioni per poter autorizzare il Segretario comunale, presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione di detto contratto decentrato;



# COMUNE DI BUSSETO

*Provincia di Parma*

**RILEVATO** che il responsabile del servizio personale Dott.ssa Elena Stellati, in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 42 del D.Lgs.vo del 18/08/2000 n. 267 e s.m., ha espresso il seguente parere : **FAVOREVOLE**;

**RILEVATO** che il responsabile del servizio Finanziario Dr.ssa Elena Stellati, in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs.vo del 18/08/2000 n. 267 e s.m., ha espresso il seguente parere. **FAVOREVOLE**;

**CON VOTI** unanimi favorevoli, resi in forma palese ai sensi di legge,

## DELIBERA

**1) Di approvare** il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte normativa – per il triennio 2015/2017 del personale dipendente di questo Comune definito tra la delegazioni trattanti di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale in data 19.11.2015 ed allegato alla presente deliberazione come parte integrante;

**2) Di autorizzare** il Segretario comunale, presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione dello stesso;

**3) Di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile con votazione unanime e favorevole ai sensi dell'art.134 c.4 del D.Lgs 18.8.2000 n.267.



# COMUNE DI BUSSETO

*Provincia di Parma*

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

Il Sindaco  
Maria Giovanna Gambazza

Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Laura Ravecchi



# COMUNE DI BUSSETO

*Provincia di Parma*

**VISTO DI REGOLARITA' TECNICA**  
(art 49 comma 1 del T.U.E.L. D.Lgs 267/2000)

Proposta di delibera di Giunta avente per oggetto:

**APPROVAZIONE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA  
TRIENNIO 2015/2017 -**

Il sottoscritto, responsabile di servizio esprime **parere favorevole** in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto, precisando che sono state osservate le procedure preliminari di legge e dei regolamenti.

Busseto, lì 29/12/2015

Il Responsabile del Servizio  
Finanziario  
Elena Stellati / INFOCERT SPA



# COMUNE DI BUSSETO

*Provincia di Parma*

**Deliberazione di Giunta Comunale**

**N. 151**

**DEL 29/12/2015**

**OGGETTO: APPROVAZIONE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2015/2017 -**

## **RELATA DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto

visti gli atti d'ufficio

## **ATTESTA**

Che la presente deliberazione:

- viene pubblicata nell'Albo On Line di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 01/02/2016 al 16/02/2016

Busseto li 01/02/2016

**L' addetto**

**Stefania Macchidani / INFOCERT SPA**



**COMUNE DI BUSSETO  
PROVINCIA DI PARMA**

# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**- parte normativa -**

**triennio 2015 – 2017**

# INDICE

<b>ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA</b>	<b>Pag. 3</b>
<b>ART. 2 – FONDO ART. 31 DEL CCNL 22.01.2004</b>	<b>Pag. 3</b>
<b>ART. 3 – MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA</b>	<b>Pag. 4</b>
<b>ART. 4 – CRITERI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE</b>	<b>Pag. 4</b>
<b>ART. 5 – INDENNITA': FATTISPECIE, CRITERI, VALORI</b>	<b>Pag. 5</b>
<b>ART. 6 – RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEI COMPENSI PREMIALI</b>	<b>Pag.13</b>
<b>ART. 7 – CRITERI GENERALI DI RIPARTO DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE</b>	<b>Pag. 16</b>
<b>ART. 8 – CRITERI ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI</b>	<b>Pag.16</b>
<b>ART. 9 – ALTRE FORME D'INCENTIVAZIONE</b>	<b>Pag.17</b>
<b>ART.10 – PERSONALE COMANDATO E/O DISTACCATO</b>	<b>Pag.17</b>
<b>ART.11 – SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO</b>	<b>Pag.18</b>
<b>ART.12 – PARI OPPORTUNITA'</b>	<b>Pag. 18</b>
<b>ART.13 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA</b>	<b>Pag.19</b>
<b>ART.14 – NORME FINALI E DI RINVIO</b>	<b>Pag. 19</b>

## ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art.5 del CCNL 01.04.1999, così come modificato dall'art.4 del CCNL 22.01.2001, si applica a tutto il personale (di qualifica non dirigenziale) dipendente dal Comune di Busseto con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale distaccato o comandato o *utilizzato a tempo parziale*.
2. Gli effetti del presente contratto hanno validità triennale con decorrenza 1° gennaio 2014, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

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

## ART. 2 – FONDO ART. 31 DEL CCNL 22.01.2004

Le "risorse decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004, nel rispetto delle norme vigenti, dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo, nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa, secondo le modalità stabilite dal presente contratto.

Il fondo delle risorse decentrate viene annualmente costituito con determinazione del Responsabile del settore competente, distinguendo le risorse stabili dalle risorse variabili.

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per finanziare strumenti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità (in particolare le progressioni economiche orizzontali e l'indennità di comparto).

## ART. 3 – MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

e materie attualmente rimesse alla contrattazione decentrata integrativa, ai sensi delle leggi disposizioni e del contratto collettivo di lavoro, sono così individuate:

- criteri di riparto e destinazione delle risorse decentrate
- criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità e di disagio
- criteri integrativi di valutazione delle progressioni orizzontali
- criteri generali relativi all'applicazione dei sistemi premiali di produttività

- criteri generali per la corresponsione degli incentivi previsti da specifiche norme di legge
- linee di indirizzo per migliorare l'ambiente di lavoro, prevenire infortuni, facilitare l'attività dei disabili (salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)
- pari opportunità

#### **ART.4 – CRITERI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE**

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art.31 del CCNL 22.01.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- a) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) – alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio valori;
- b) Compensi per produttività e /o premialità individuale (incentivi) – al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: osservanza di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, imitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza, diversificazione delle valutazioni alla erogazione del premio, valori economici distinti a fronte di distinte prestazioni fornite;
- c) Progressioni economiche orizzontali (P.e.o.) – al riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente CCNL. Ai sensi di quanto previsto dall'art.9, comma 1 del D.L. n°78/2010 convertito con legge 122/2010 non vengono destinate risorse a tale titolo limitatamente al triennio 2011 – 2014, fatte salve eventuali modifiche normative;
- d) Indennità di comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente;
- e) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione delle successive norme, per quanto non redistribuiti nell'anno di riferimento, sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.04.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo, compatibilmente alle vigenti norme (vedi parere ARAN 30.10.2012 'rot.n.23858).

#### **ART.5 – INDENNITA': FATTISPECIE, CRITERI, VALORI**

ai sensi dell'art.17 comma 2 lett. d), e), f) ed i) del CCNL 01.04.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

##### **.1 INDENNITA' DI RISCHIO**

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art.37 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art.41 del 22.01.2004);
- c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente;

Sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio quelle che prevedono:

- utilizzo di materiali (quali:agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzi e strumenti atti a determinare lesioni, pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio alla salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio per l'integrità personale e in relazione alla possibilità di contrarre malattie infettive.

L'individuazione degli aventi diritto sulla base dell'effettiva esposizione al rischio è di competenza del Funzionario Responsabile del Settore, il quale provvederà a comunicare anche l'eventuale cessazione del rischio.

Sulla base della predetta individuazione, e sino a comunicazione contraria, l'erogazione dell'indennità ai dipendenti avverrà mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di elevazione presenze/assenze.

## 2 INDENNITA' MANEGGIO VALORI

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art.36 del CCNL del 14/09/2000, è l'indennità giornaliera che compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, ed è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, di coloro che sono stati nominati Agenti contabili.

L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

Ili importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliero ad un massimo di € 0,55 e sono graduati secondo la seguente tabella:

Importo medio mensile di cassa	Indennità individuale giornaliera
a € 258,23 ad € 516,46	€ 0,52
a € 516,47 ad € 1.291,14	€ 0,77

da € 1.291,15 ad € 2.582,28	€ 1,03
da € 2.582,29 ad € 5.164,57	€ 1,29
oltre € 5.164,58	€ 1,55

L'erogazione ai dipendenti dell'indennità avviene annualmente, a consuntivo, sulla base del rendiconto presentato dagli Agenti contabili, di norma entro la mensilità di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione.

### 5.3 INDENNITA' DISAGIO

In applicazione dell'art.17, comma 2, lett. E) del CCNL dell'1.04.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività svolta in condizioni difficili per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente articolato o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente.

L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece con la maggiorazione del 50% di cui all'art.24, comma 1 del CCNL 14.09.2001 come integrato dall'art.14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);

Per i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti, per l'espletamento delle quali è prevista un'indennità di disagio nell'importo lordo a fianco indicata di :

	<b>Attività professionale svolta</b>	<b>Importo</b>
1)	Attività prestata con orari disagiевoli (particolare articolazione dell'orario di lavoro, escluso il turno); la condizione deve essere sistematica, continuativa nonché differenziata rispetto a dipendenti con analogo ruolo / mansioni	<b>€ 45,00 / mese per 10 mesi</b>
2)	Attività di sportello prestata in presenza di utenza disagiata	<b>€ 20,00 / rientro</b>
	<b>Altre tipologie da individuarsi in sede di contrattazione decentrata</b>	

L'individuazione degli aventi diritto, previa valutazione del ricorrere dei presupposti, è di esclusiva competenza dei Funzionari Responsabili di Settore.

L'erogazione dell'indennità, di cui alle lettere A) e B) avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni da prestare nel mese di riferimento; lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

#### **5.4 INDENNITA' DI REPERIBILITA'**

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.23 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art.11 del CCNL del 5.10.2001:

- o è corrisposta al fine di garantire il servizio di pronta reperibilità per le aree di pronto intervento di seguito individuate;
- o è quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- o quando il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato in una maggiorazione del 10%;
  - non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  - non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;

Ogni dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte al mese (salvo casi eccezionali); deve essere assicurata la rotazione tra i soggetti anche volontari;

La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata con cadenza rimestrale.

I dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

I servizio nel quale è stata istituita la pronta reperibilità viene individuata nella squadra manutenzione di pronto intervento e sgombero neve

Funzionari Responsabili di settore provvedono ad individuare i dipendenti che devono garantire la reperibilità nei servizi di propria competenza, secondo modalità e tempi connessi alle esigenze dei servizi stessi, nel rispetto della presente normativa.

#### **INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO ASILO NIDO**

In applicazione della disciplina dell'art.31 c.7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000, il personale educativo in servizio presso l'asilo nido è corrisposta un'indennità mensile di euro 61,97 per 10 mesi di anno scolastico sulla base dell'effettiva presenza in servizio.

Al medesimo personale ai sensi dell'art.6 del CCNL 05.10.2001 compete altresì l'integrazione dell'indennità prevista dall'art.37 del CCNL 06.07.1995, per un importo mensile di euro 28,41.

## **5.6 INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

Sono previste le seguenti indennità:

***A) Indennità ex art.17 comma 2 lettera f) del CCNL 01.04.1999 come sostituita dall'art.7 c.1 del CCNL 09.05.2006.***

1. In applicazione della suindicata normativa contrattuale, viene prevista una specifica indennità, fino ad un massimo di € 2.500,00 annui lordi, finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria B, C quando non trovi applicazione la disciplina di cui all'art.11 comma 3 del CCNL 31.03.1999, e D, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative;

Ai fini del riconoscimento dell'indennità la specifica responsabilità deve risultare da motivato atto formale di conferimento da parte del Funzionario Responsabile di Settore, e le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente sotto il profilo temporale rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

	<b>Descrizione della specifica responsabilità</b>	<b>Indennità</b>
A)	Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi attribuiti a dipendenti appartenenti alla cat. C	Max € 500,00

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente, indicativamente nel mese di marzo.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate.

L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione nelle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art.71 comma 1 del D.L.112/2008 convertito con l.133/2008.

In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti all'art.71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

## ART. 6 – RISORSE DESTINATE ALL’EROGAZIONE DEI COMPENSI PREMIALI

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l’Ente ha regolamentato, sulla base della legislazione vigente, il sistema premiante selettivo secondo logiche meritocratiche.
2. Ai sensi dell’art.6 del D.Lgs 141/2001 la differenziazione retributiva in fasce di merito, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009, attualmente bloccata a tutto il 31.12.2014.
3. Nell’ambito della moratoria contrattuale, che prevede l’applicazione delle fasce di merito, deve essere in ogni caso garantita l’attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance.
4. La distribuzione al personale di incentivi e premi collegati alla performance non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza delle verifiche ed attestazioni di misurazione e valutazione della performance adottato.

Le risorse destinate ad incentivare la performance individuale di ente sono, di norma, rappresentate da ciò che residua dalla destinazione agli altri istituti contrattuali disciplinati dal presente contratto e dalle altre risorse stabili finanziarie nell’ambito del fondo.

In esse confluiscano anche gli eventuali risparmi derivanti dall’applicazione degli statuti medesimi, 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).

### 1.1 Premi annuali individuali

L’attribuzione annuale al personale del compenso premiale individuale è corrisposto sulla base dei risultati della valutazione della performance individuale correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

L’utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività viene collegata valutazione delle prestazioni individuali al quale accedono tutti i dipendenti; tale quota di produttività è collegata alla valutazione delle prestazioni individuali secondo la metodologia approvata con atto della Giunta comunale n° 195 del 9.12.2003, così come integrato con atto di Giunta n.96 del 19.7.2012, sulla base della misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di gruppo e individuali, delle competenze dimostrate, del comportamento professionale e della qualità dell’apporto reso, ed è corrisposta in proporzione al risultato ottenuto.

### 1.2 Criteri generali di attribuzione delle risorse incentivanti.

1. La distribuzione delle risorse disponibili di cui al precedente punto b) sono assegnate secondo i seguenti criteri:

a) Il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, suddiviso per categoria e posizione di accesso, è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B1	1,10
B3	1,20
C	1,30

Il calcolo deve tenere 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;

b) l'importo delle risorse complessivamente destinate alla performance individuale, viene diviso per il totale della somma dei risultati ottenuti nel punto precedente;

l'importo unitario ottenuto al punto b) è, infine, moltiplicato per il risultato di cui al precedente punto a);

in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato complessivamente.

Il complesso delle risorse attribuite è erogato ai dipendenti in proporzione alla valutazione della performance individuale effettuata dal Funzionario Responsabile di Settore sulla base dei criteri previsti dal vigente sistema di misurazione e valutazione e risultante non inferiore ai 60/100.

Le schede individuali di valutazione vengono consegnate dal Funzionario Responsabile di Settore al dipendente interessato al termine dell'anno di valutazione (di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo), previa verifica intermedia (entro il mese di luglio) affinchè il dipendente venga messo a conoscenza del livello di performance registrata sino a quel momento.

Ricevuta la valutazione annuale, ed entro dieci giorni da detta data, il dipendente qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso, può chiedere, con istanza scritta, un ulteriore incontro (c.d. di conciliazione) con il Funzionario Responsabile del Settore di sua appartenenza, alla presenza del Segretario Comunale.

L'incontro, durante il quale il dipendente potrà avvalersi dell'assistenza di un appresentante sindacale provinciale, dovrà essere convocato dal Funzionario entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta; di tale incontro deve essere redatto sommario (processo verbale che riassume le motivazioni di entrambe le posizioni e della decisione finale che può essere di conferma della valutazione o di ripetizione della stessa).

L'erogazione del compenso relativo alla performance individuale avviene entro il mese di giugno dell'anno successivo.

7. Nell'erogazione degli incentivi, per quanto concerne le assenze diverse da quelle del successivo comma 11, non è consentito l'utilizzo di automatismi comunque denominati; il Responsabile di Settore valuterà l'eventuale effettiva incidenza delle assenze medesime sull'attività di servizio in relazione ai risultati conseguiti e verificati.
8. Il beneficio potrà essere corrisposto anche al personale con contratto di lavoro a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno sei mesi di servizio.
9. Ai dipendenti con rapporto di lavoro parziale verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.
10. Le risorse che residuano sono portate nella parte variabile del fondo accessorio compatibilmente con le norme al momento vigenti.
11. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale, l'importo destinato a tale scopo è ridotto per ciascun dipendente di una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 convertito con L.133/2008 (i primi giorni di malattia per ciascun evento morboso); per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.

Le risorse così decurtate costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

## **ART. 7 – CRITERI DI RIPARTO DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE**

In presenza di piani triennali di razionalizzazione delle spese approvati dall'amministrazione ai sensi dell'art.16 comma 4, 5 e 6 del D.L.98/2001 convertito con ..111/2011, una quota non superiore al 50% dei risparmi ottenuti, a legislazione vigente, documentati nella relazione di performance (report annuale) e validati dal Collegio dei Revisori dei Conti, potrà essere destinata, conformemente alla normativa vigente in materia, ad incremento del fondo dell'anno successivo e, liquidata ai dipendenti che hanno partecipato alla realizzazione di tali piani secondo le modalità previste dalle specifiche norme.

In sede di contrattazione annuale per la destinazione delle risorse decentrate, in relazione alla tipologia degli interventi contenuti nei piani di razionalizzazione, una quota parte dei risparmi certificati potrà essere destinata al fondo per la produttività collettiva e attribuita, secondo le modalità delle specifiche norme, anche ai dipendenti non partecipanti ai piani.

## **ART. 8 – CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE RIZZONTALI**

1. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili *a ciò destinate nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa*.
2. Le progressioni economiche, nelle misure percentuali stabilite in sede decentrata integrativa, sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, sulla base di graduatorie di categoria formulate in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed i risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente (SMiVaP).
3. Ai sensi delle norme regolamentari che disciplinano il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (SMiVaP) Il Segretario generale supporta i Funzionari Responsabili di Settore nella armonizzazione delle valutazioni espresse secondo criteri di equità trasversale, indicendo apposite conferenze di servizio (c.d. cabina di regia).

4. Le parti convengono sui seguenti criteri:

alla selezione partecipa il personale a tempo indeterminato che al 31.12 dell'anno di valutazione ha maturato almeno 2 anni di permanenza sulla posizione economica di sviluppo orizzontale e/o verticale;

la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente sino al raggiungimento della quota prevista per l'anno di riferimento;

per stabilire il punteggio, di cui al precedente punto b) di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, verrà calcolata:

- la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione dell'anno in cui avviene la progressione e degli anni definiti in sede di accordo decentrato annuo (performance individuale); nel caso di assenza prolungata, (es. maternità) vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- l'anzianità maturata nella posizione economica di appartenenza
- l'età anagrafica

fermo restando la preminenza della performance individuale, i pesi da assegnare agli indicatori sopra indicati verranno definiti annualmente negli accordi decentrati;

l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al aggiungimento di una valutazione minima di 60/100 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato biennio;

a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica e, nel caso di ulteriore parità, al più anziano di età;

gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo, non sufficienti ad attribuire alla progressione economica orizzontale di minore importo, sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1/04/1999, al fondo per

il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

## **ART.9 – ALTRE FORME D'INCENTIVAZIONE**

1. Fatto salvo quanto previsto al successivo art.15 comma 3, le parti confermano la disciplina vigente relativa agli incentivi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazione o di risultato del personale, e in particolare agli incentivi ex D.Lgs 163/2006 (progettazione e pianificazione), nonché agli incentivi per il recupero dell'evasione ICI.
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
3. Tali risorse sono determinate nel loro effettivo importo sono a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono ed erogate ai dipendenti secondo le relative discipline regolamentari.

Al fine di ottenere una retribuzione in senso equitativo delle somme destinate a premiare la produttività dei dipendenti, annualmente sarà posto in essere un sistema di bilanciamento tra produttività ed incentivi specifici in relazione alle somme percepite e disponibili.

## **ART.10 – PERSONALE COMANDATO E/O DISTACCATO**

Tenuto conto di quanto previsto dall'art.19 e dichiarazione congiunta n°13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art.4, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante le diverse forme di salario accessorio.

## **ART.11 – SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

In tema di sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro viene data attuazione alla normativa vigente attraverso le figure del Datori di Lavoro, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del Medico Competente e dell'Appresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Gli interventi di formazione ed informazione del personale sono svolti al fine di garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento anche in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi.

Il piano sanitario predisposto dal Medico Competente viene adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali.

4. La tutela dei lavoratori disabili è garantita dal pieno rispetto della legislazione vigente in materia.

## **ART.12 – PARI OPPORTUNITÀ**

1. Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie azioni impegnandosi a svolgere un ruolo ai fini della promozione ed attuazione del principio di pari opportunità di genere e valorizzazione delle differenze.
2. Le parti assicurano la loro collaborazione al Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, riconoscendo al medesimo il ruolo di interlocutore privilegiato sui temi che attengono a tali ambiti.

Costituiscono componenti rilevanti del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) dell'ente gli obiettivi che attengono alla promozione delle pari opportunità.

## **ART. 13 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, si effettuerà tempestivamente un incontro, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio di vigenza del CCDI.

## **ART. 14 – NORME FINALI DI RINVIO**

Il presente contratto sostituisce ogni precedente contratto/accordo in materia con effetti dal 1° gennaio 2013.

Sono fatti salvi gli accordi specifici vigenti relativi all'intesa in materia di garanzia delle prestazioni indispensabili nell'ambito dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero e assemblea, stipulata il 10.05.2005;

per quanto non previsto si fa riferimento alle norme dei vigenti Contratti Collettivi nazionali di Lavoro del personale delle Regioni ed Autonomie locali, del D.Lgs 165/2001 e s.m., dell'appendice regolamentare approvata con atto della Giunta Comunale n° 206 del

29.12.2010 in adeguamento ai principi del Tit. II e III del D.Lgs 150/2009 in quanto applicabili.

4. Le parti si riservano la possibilità di apportare, ove necessario, modifiche al presente contratto durante il periodo di validità dello stesso.

**BUSSETO, li**

PP CSE



PP CISL



RSU Clescuelos



