



## Delibera della Giunta Comunale n. 105

**Oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA ANNI 2015/2017, E COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2015.**

L'anno duemilaquindici addì diciassette del mese di dicembre alle ore 18:40 nella sala delle adunanze **SI E' RIUNITA LA GIUNTA COMUNALE** :

(P:presente A:assente)

POLO LUIGI	SINDACO	P
SIEVE CATERINA	VICE SINDACO	P
ZAMBELLI ALESSANDRO	ASSESSORE	P
CAVALLARO VALERIA	ASSESSORE	P

Assiste alla seduta la Sig.ra Merlo Annalisa, Segretario Comunale.

Il Sig. POLO LUIGI nella sua veste di SINDACO assume la presidenza e riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente  
F.to POLO LUIGI

L'Assessore  
F.to SIEVE CATERINA

Il Segretario. Comunale  
F.to Merlo Annalisa

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE** Reg. Pubbl. N. 779 Si certifica, su conforme dichiarazione del messo, che in data odierna, copia di questa delibera é affissa all'Albo Pretorio per la pubblicazione di 15 giorni consecutivi  
dal 23-12-2015 al 07-01-2016

IL FUNZIONARIO INCARICATO  
F.to Quarantin Geremia

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**: Si certifica che la presente deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità , é stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi 10 giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa **E' DIVENUTA ESECUTIVA** ai sensi del comma 3 dell'art. 134 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

data 04-01-2016

F.to IL FUNZIONARIO INCARICATO  
Quarantin Geremia

La presente copia è conforme all'originale  
Li, 23-12-2015

IL FUNZIONARIO INCARICATO  
Quarantin Geremia

## LA GIUNTA COMUNALE

**Richiamato** l'art. 5, comma 3, del C.C.N.L. 01.04.1999, come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22.01.2004, il quale disciplina tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.);

**Visto** l'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009 relativo all'adeguamento ed efficacia dei contratti integrativi vigenti;

**Che** l'Amministrazione comunale, con proprio atto G.C. n. 100 del 03.12.2015, ha impartito le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la conduzione delle trattative per la conclusione dell'accordo decentrato economico per il biennio 2015/2017;

**Preso atto** che in data 09.12.2015 tale sede è stata raggiunta, tra la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali, un'intesa sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo a valere per gli anni dal 2015 al 2017;

**Vista** pertanto l'allegata ipotesi di C.C.D.I. del 09.12.2015 (allegato sub A del presente atto), che all'allegato A) individua le risorse decentrate costituenti il fondo di cui all'art. 31 del C.C.N.L. 22.01.2004 e l'utilizzo di tali risorse da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività - anno 2015;

**Vista** l'attestazione favorevole del Revisore dei Conti in data 14.12.2015 (allegato sub. B) del presente atto), con la quale, ai sensi del disposto dell'art. 40-bis, comma 1 e dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., si certificano:

- la relazione illustrativa (allegato sub. C) e la relazione tecnico-finanziaria (allegato sub. D), redatte in conformità agli schemi predisposti dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, di cui alla Circolare n. 25 del 19/07/2012;
- la compatibilità dei costi del suddetto C.C.D.I. con i vincoli di bilancio, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sul rispetto della negoziabilità dei singoli istituti;
- la compatibilità dell'articolato proposto con le vigenti disposizioni di legge e di C.C.N.L.;

**Visto** l'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, in virtù del quale gli enti locali destinano risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa;

**Visto** l'art. 5 del C.C.N.L. Regioni e Autonomie Locali del 01.04.1999, recante "*Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo*", il quale prevede (comma 3) che l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo, qualora il controllo sulla compatibilità dei relativi costi con i vincoli di bilancio ad opera del collegio dei revisori dia esito favorevole;

**Considerato** che nel bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2015, pluriennale 2015/2017, sono previste le risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale per l'anno finanziario 2015, nei cui limiti rientrano i costi connessi alla contrattazione decentrata integrativa *de qua*;

**Dato atto** che è stato predisposto il piano della performance (piano obiettivi) per l'anno 2015, come allegato alla deliberazione giunta comunale n. 33 del 16.04.2015;

**Ritenuto** di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per gli anni 2015-2017, conformemente all'articolato allegato;

**Visto** il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" (poi: T.U. EE.LL.);

**Richiamato** il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

**Tenuto** presente nella materia il D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;

**Richiamato** altresì il vigente Regolamento di contabilità;

**Dato atto** dei contenuti di cui all'art. 25, comma 3° del vigente Statuto Comunale;

**Visti** i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49, comma primo, del T.U.E.L. n. 267/2000 in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

**Con voti** favorevoli unanimi resi in forma palese;

## **DELIBERA**

- 1) **Di dare atto** di tutto quanto in narrativa riportato che qui si intende integralmente richiamato;
- 2) **Di autorizzare** il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo relativo all'erogazione delle risorse decentrate ai dipendenti relativa agli anni 2015-2017, definito in sede di accordo tra la Delegazione Trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali in data 09 dicembre 2015, allegato sub. A) del presente atto;
- 3) **Di costituire** il fondo per le risorse da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, come da allegato A) della pre-intesa di Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa sottoscritta dalle parti in data 09.12.2015;
- 4) **Di dare atto** che la spesa relativa alle risorse decentrate comprensiva di oneri, troverà copertura negli stanziamenti del bilancio armonizzato dell'anno 2015 e pluriennale 2015/2017;
- 5) **Di dare atto** che copia del contratto collettivo decentrato dovrà essere trasmesso in copia all'ARAN entro cinque giorni dalla sua sottoscrizione definitiva e pubblicato sul sito del Comune alla sezione "Trasparenza, valutazione e merito".
- 6) **Di dichiarare** con separata votazione unanime, la presente immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma quarto del T.U.E.L. n. 267/2000, stante l'urgenza;
- 7) **Di ottemperare**, contestualmente all'affissione all'Albo pretorio, in conformità al disposto dell'art. 125 del T.U.E.L. n. 267/2000;

-----

GQ/gt

**Oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE CONTRATTAZIONE COLLETTIVA  
DECENTRATA INTEGRATIVA ANNI 2015/2017, E COSTITUZIONE FONDO RISORSE  
DECENTRATE ANNO 2015.**

---

#### **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Il sottoscritto **Quarantin Geremia**, responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49, comma primo del T.U.E.L. n. 267/2000, per quanto concerne la **regolarità tecnica** esprime parere **Favorevole**.

li, 16-12-2015

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
F.to **Quarantin Geremia**

---

#### **PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Il sottoscritto **Quarantin Geremia**, responsabile del servizio finanziario, ai sensi dell'art. 49, comma primo del T.U.E.L. n. 267/2000, per quanto concerne la **regolarità contabile** esprime parere **Favorevole**.

li, 16-12-2015

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
F.to **Quarantin Geremia**



# Titolo I

## Disposizioni generali

### Art. 1

#### Premessa

- 1) Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali". richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
- a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del C.C.N.L. 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
  - b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con C.C.N.L. sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
    - miglioramento della funzionalità dei servizi;
    - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
    - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
    - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
    - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
  - c) all'art.4 del C.C.N.L. 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
- 2) Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 - p.1 C.C.N.L. 22.1.2004).

### Art. 2

#### Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

- 1) Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Anguillara Veneta e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.  
Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
- 2) Il presente contratto collettivo Integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
- 3) Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.



- 4) Il presente contratto ha validità per gli anni 2015 e 2017 con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al D.Lgs. 150/2009 a far data dal 01.01.2015 in applicazione dell'art. 65, comma 3, dello stesso decreto legislativo.
- 5) Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
  - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

### **Art. 3**

#### **Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.**

- 1) Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del C.C.N.L. del 1.4.1999 sia firmato:
  - a) per la parte sindacale dalla R.S.U. e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L., che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
  - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del C.C.N.L. del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.
- 2) Nel caso la R.S.U. non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il C.C.D.I. potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della R.S.U..
- 3) L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del C.C.D.I., nel caso sia stato sottoscritto dalla R.S.U.

### **Art. 4**

#### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

- 1) Le parti danno atto che:

"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
- 2) Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.



Handwritten signatures of five individuals, likely representing the parties to the contract. The signatures are written in black ink and are somewhat stylized.

**TITOLO II**  
**Il sistema delle relazioni sindacali**

**Art. 5**  
**Relazioni Sindacali**

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

**Art. 6**  
**Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

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

4



## **Art. 7**

### **Materie oggetto di contrattazione e di concertazione**

- 1)** Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del C.C.N.L. del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del C.C.N.L. del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.  
Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del C.C.N.L. del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.
- 2)** Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del C.C.N.L. del 22.1.2004 e dall'art. 16 del C.C.N.L. del 31.3.1999.
- 3)** Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

## **Art. 8**

### **Modalità di concertazione**

- 1)** Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del C.C.N.L. 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.
- 2)** In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
- 3)** Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
- 4)** La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
- 5)** La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
- 6)** La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

## **Art. 9**

### **Informazione**

- 1)** L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la R.S.U. e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del C.C.N.L. del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere

finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

- 2) L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie siano previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
- 3) Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
  - a. linee di organizzazione dei servizi;
  - b. innovazione tecnologica degli stessi;
  - c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
- 4) Relativamente alla R.S.U. l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della R.S.U..  
Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

### **Art. 10**

#### **Consultazione**

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

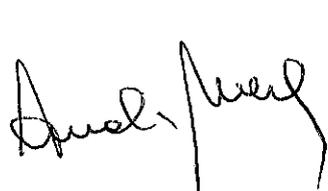
## **TITOLO III**

### **Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali**

### **Art. 11**

#### **Diritto di assemblea**

- 1) Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 07.08.1998, dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 03.11.2011 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
- 2) Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato C.C.N.Q. del 07.08.1998
- 3) La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.



- 4) La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
- 5) Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
- 6) Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
- 7) Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

## **Art. 12**

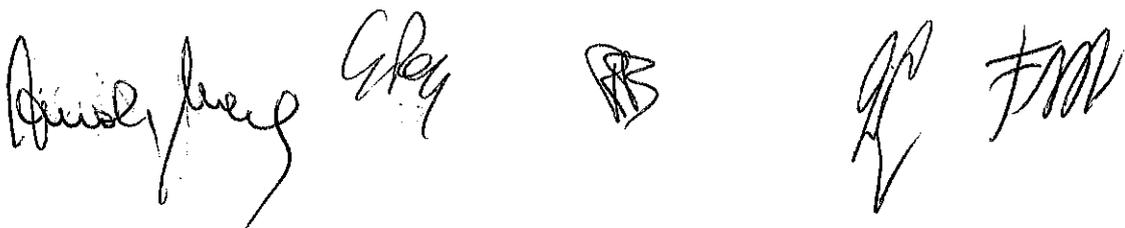
### **Diritto di affissione**

- 1) I componenti delle R.S.U., i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
- 2) I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
- 3) I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L. sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
- 4) Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
- 5) Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

## **Art. 13**

### **Servizi minimi essenziali**

- 1) Tenuto conto delle disposizioni contenute nell'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2000, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali, le parti individuano i sotto indicati servizi essenziali da garantire in caso di sciopero, allo scopo di contemperare l'esercizio di tale diritto dei lavoratori con i diritti della persona costituzionalmente tutelati:
  - a) servizio di stato civile, limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e dei decessi;



- b) servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
  - c) attività di Polizia Giudiziaria, attività antinfortunistica stradale, trattamento sanitario obbligatorio, assistenza stradale per sgombero neve;
  - d) attività di sgombero neve su strade comunali.
- 2) Per garantire il funzionamento dei servizi essenziali innanzi individuati, si fissano i seguenti contingenti numerici di personale:
- a) servizio di stato civile: n. 1 addetto,
  - b) servizio elettorale: n. 1 addetto,
  - c) attività di vigilanza di cui al comma 1) lettera c): n. 1 addetto,
  - d) servizio di sgombero neve: n. 1 addetto,
- 3) In ogni occasione di sciopero i responsabili di area interessati individuano, almeno 48 ore prima, nell'ambito del personale ed in relazione alle funzioni da garantire, il contingente da esonerare dall'effettuazione dello sciopero. L'individuazione soggettiva avviene a rotazione ove le dotazioni organiche lo consentono, in base ai seguenti criteri:
- minore anzianità di servizio;
  - a parità di anzianità, il più giovane di età.
- 4) Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

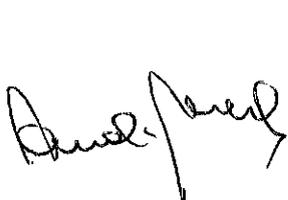
## **TITOLO IV**

### **Forme di partecipazione**

#### **Art. 14**

#### **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

- 1) In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
- 2) Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs. 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
- 3) Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.



- 4) L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del C.C.N.L. del 22.1.2004

## **TITOLO V**

### **Disposizioni diverse**

#### **Art. 15**

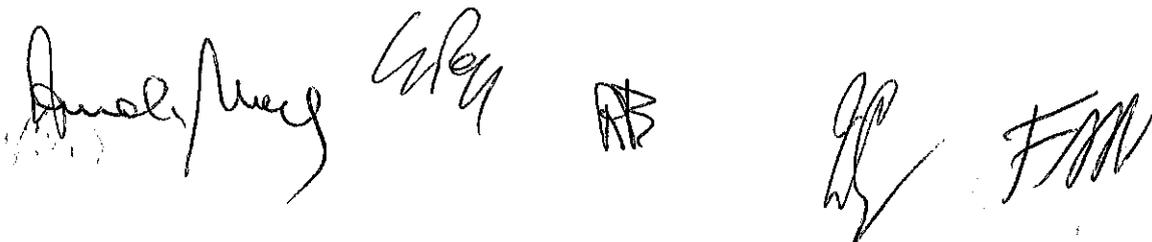
#### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

- 1) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali .
- 2) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operale e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- 3) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- 4) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- 5) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- 6) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

#### **Art. 16**

#### **Formazione ed aggiornamento professionali**

- 1) L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
- 2) A tal fine l'Ente, per gli anni 2015 e 2017, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.



- 3) L'Ente, nell'arco di vigenza del presente C.C.D.I., promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, forme di formazione/aggiornamento.
- 4) La formazione e l'aggiornamento, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
  - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
  - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
  - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
  - favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
  - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
  - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs. 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
  - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
  - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
- 5) Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
- 6) La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

### **Art.17**

#### **Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti**

- 1) In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente C.C.N.L..
- 2) In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.



## Art 18

### Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

- 1) L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del C.C.N.L. del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs. 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.
- 2) Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 saranno definite con specifico accordo tra le parti sottoscrittici il presente contratto.

## Art 19

### Disciplina del lavoro straordinario

- 1) Le parti prendono atto che per l'anno 2015 il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del C.C.N.L. 1.4.1999 risulta pari ad euro in **Euro 8.167,00.**
- 2) Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, ad eccezione delle consultazioni elettorali comunali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del C.C.N.L. 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT)
- 3) Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs. 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009).
- 4) L'amministrazione comunale si impegna a determinare, entro il mese di febbraio, il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
- 5) In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.
- 6) Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
- 7) A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.



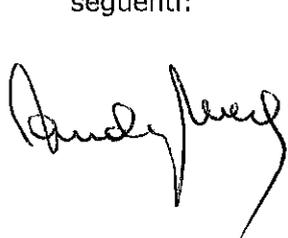
**TITOLO VI**  
**Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate**

**Art 20**  
**Premessa**

- 1) Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con deliberazione G.C. n.            del            sia per la sua parte stabile che per la sua parte variabile, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
- 2) Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali, ecc. operato dall'Amministrazione.
- 3) Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente riportato nell'allegato A al presente contratto e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

**Art. 21**  
**Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.**

- 1) In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del C.C.N.L. dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
- 2) Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. e) dello stesso C.C.N.L. spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
- 3) Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose 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 flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
- 4) 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 C.C.N.L. 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del C.C.N.L. 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);
- 5) Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:



	<b>Attività professionale svolta</b>	<b>n. addetti</b>
1	Attività prestata nello svolgimento delle mansioni che devono essere svolte in particolari orari che determinano lo spezzettamento dell'orario di servizio ripartito su 6 giorni settimanali	2
	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>

- 6) Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad un importo mensile lordo di:

	<b>Attività professionale svolta</b>	<b>Somma prevista</b>	
		<b>Euro mensili/dip.</b>	<b>Euro annui</b>
1	Attività prestata nello svolgimento delle mansioni che devono essere svolte in particolari orari che determinano lo spezzettamento dell'orario di servizio ripartito su 6 giorni settimanali	Euro 30,00	Euro 720,00
	<b>TOTALE</b>	<b>Euro 30,00</b>	<b>Euro 720,00</b>

Tale importo è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

La liquidazione delle prestazioni di cui al comma 6 è effettuata nel mese successivo a quello del loro svolgimento.

- 7) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## **Art. 22**

### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno**

- 1) Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n. 6 del C.C.N.L. del 14.09.00, in particolare:
- le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
  - l i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - l i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
  - l al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

*Amelia* *C. Rey* *MP* *FP* *FM*

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
- e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
- 2) Per gli anni 2015 - 2017 non sono previsti servizi articolati in turni.
- 3) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

### **Art. 23**

#### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio**

- 1) L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del C.C.N.L. del 14.9.2000, 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 professionale 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 Euro 30,00 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
  - 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.
- 2) Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

	<b>Prestazioni lavorative soggette a rischio</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista Euro</b>	
			<b>mensili/dip.</b>	<b>annui</b>
1	Servizio di trasporto scolastico	2	30,00	720,00
2	Servizio di Polizia Locale	2	30,00	720,00
3	Servizi Tecnico manutentivi e verifica cantieri lavoro	1	30,00	360,00
	<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>90,00</b>	<b>1.800,00</b>

- 3) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).



## Art. 24

### Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

- 1) Per gli anni 2015/2017 non è previsto l'istituto della reperibilità e relativa indennità, disciplinata dall'art. 23 del C.C.N.L. 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del C.C.N.L. del 5.10.2001.

## Art. 25

### Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

- 1) L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del C.C.N.L. del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a Euro 1.000,00 e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).
- 2) Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato).
- 3) L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.
- 4) Gli importi dell'indennità variano da un minimo di Euro 0,52 giornaliere ed un massimo di Euro 1,55 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del C.C.N.L. del 14.9.2000, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;
- 5) Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile di cassa che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa	Importo medio mensile del servizio	Indennità individuale mensile
Economato	Euro 1.000,00	Euro 13,52

- 6) Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

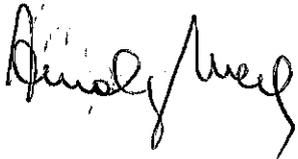
Servizio	n. addetti	Somma annua prevista
Economato	1	Euro 162,24
<b>TOTALE</b>		<b>Euro 162,24</b>

- 7) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## Art. 26

### Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno - festivo

- 1) Per gli anni 2015 e 2017 non è prevista l'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, disciplinata dall'art. 24, comma 5 del C.C.N.L. del 14.9.2000.





## Art. 27

### **Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 17 comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7 comma 1 del C.C.N.L. 09.05.2006)**

1) In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite, con apposito provvedimento dai Responsabili di posizione organizzativa al personale appartenente alla categoria B, C e D, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

In particolare ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno 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 complessivamente rese:

- responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale),
- responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/Piani di attività specifici ulteriori rispetto a quelli previsti nel P.E.G.,
- responsabilità di gestione di risorse e beni dell'ente finalizzate al loro mantenimento e/o valorizzazione,
- responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi non ripetitivi che richiedano conoscenze interdisciplinari e che si traducano in atti non standardizzati,
- responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche (staff direzionali),
- responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse in riferimento ad attività di micro organizzazione per conseguire contributi o rimborsi o significativi risparmi,
- responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili,
- responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori,
- responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc.),
- responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni),
- responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere,
- responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.

2) L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di Euro 600,00 annui lordi e del valore massimo di Euro 1.400,00 annui lordi, sulla base dei criteri di seguito indicati:

Criterio di determinazione	Importo annuo lordo
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 1 fattispecie di responsabilità	Euro 600,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità	Euro 1.200,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità	Euro 1.400,00

- 3) Ai fini dell'anzidetta attribuzione e nell'ottica di una uniformità di valutazione, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro in sede di Conferenza di Servizi.  
Al personale in part-time l'indennità verrà rideterminata in misura corrispondente.  
L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dal C.C.N.L. e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.
- 4) L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata, di norma, in quote mensili.
- 5) L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle 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.
- 6) 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.
- 7) L'importo annuo massimo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità risulta, pertanto, pari ad **Euro 5.600,00**.
- 8) I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

### **Art. 28**

#### **Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità**

- 1) Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del C.C.N.L. del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del C.C.N.L. del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima di Euro 300 annuali.
- 2) Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

<b>Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni</b>	<b>Indennità</b>
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	Euro 300,00
b) Ufficiale elettorale	Euro 150,00
c) Responsabile di tributi	Euro 300,00
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	Euro 150,00
e) Formatore professionale	Euro 150,00
f) Responsabile di archivi informatici	Euro 150,00
g) Ufficiale giudiziario	Euro 150,00
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	Euro 150,00

- 3) Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
- 4) L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata semestralmente.
- 5) L'importo dell'indennità è decurtato 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.
- 6) 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.
- 7) Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipo	Descrizione responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Ufficiale di stato civile e anagrafe	C	1	Euro 0,00
b)	Ufficiale elettorale	C	1	Euro 0,00
c)	Responsabile di tributi	D	1	Euro 0,00
d)	Addetto agli uffici relazioni col pubblico			Euro
e)	Formatore professionale			Euro
f)	Responsabile di archivi informatici			Euro
g)	Ufficiale giudiziario			Euro
h)	Responsabile di attività inerenti la protezione civile	C	1	Euro 0,00
	<b>TOTALE</b>			<b>Euro 0,00</b>

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

## Art. 29

### Retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

- 1) Premesso che al personale in servizio della ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è mantenuta *ad personam* l'indennità di Euro. 774,69 e che per la sua corresponsione è prevista una spesa pari a Euro 774,69.
- 2) Per il pagamento al personale incaricato di posizione organizzativa delle retribuzioni di posizione e di risultato, nei limiti di cui all'art. 10, commi 2 e 3 del C.C.N.L. del 31.3.1999, in relazione allo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, sono previste le seguenti risorse:
 

Euro 0,00

*(Solo per gli enti con personale di qualifica dirigenziale)*
- 3) Per il pagamento al personale cui è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa delle retribuzioni di posizione e di risultato, nei limiti di cui all'art. 10, comma 4 del C.C.N.L. del 22.1.2004, in relazione allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea specialistica e/o iscrizione in albi professionali ed allo svolgimento di attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza, sono previste le seguenti risorse:
 

Euro 0,00

*(Solo per gli enti con personale di qualifica dirigenziale)*
- 4) Le retribuzioni di posizione e risultato nei limiti di spesa convenuti nel presente articolo sono applicati a seguito dell'esperimento delle procedure concertazione per la valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni di cui all'art. 16 del C.C.N.L. del 31.3.1999 e confermate dall'art. 10, comma 3 del C.C.N.L. del 22.1.2004.
- 5) Ai fini delle corresponsione delle retribuzioni indicate ai precedenti commi sono previste le seguenti risorse complessive:
 

Euro 0,00;

*(Solo per gli enti con personale di qualifica dirigenziale)*
- 6) L'indennità di posizione è corrisposta secondo le modalità previste dai vigenti C.C.N.L., ha carattere fisso e ricorrente, non può essere revocata durante il congedo per maternità ed è decurtata in caso di assenza per malattia, relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'G.P.' in the center, and several other signatures on the right.

- 7) Alle posizioni organizzative, limitatamente alla retribuzione di risultato, comprese le P.O. cui è stato conferito, negli enti privi di dirigenza, l'incarico per lo svolgimento delle funzioni di Responsabile degli Uffici e dei Servizi si applica il sistema di valutazione vigente compreso la disciplina relativa alla performance organizzativa ed individuale di cui al successivo art.30.

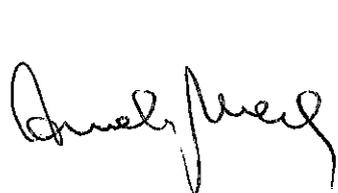
### **Art. 30**

#### **Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.**

- 1) Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2015-2017.
- 2) Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
- a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
    - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
    - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
    - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
  - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
  - c) con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
  - d) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del C.C.N.L. del 31.3.1999 per ogni categoria del personale e in particolare:
    - per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale.
    - per i passaggi alla 2<sup>a</sup> posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
    - per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:
      - o diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
      - o grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
      - o iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.



- 3) Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi di cui al successivo art. 31, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.
- 4) Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere 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 C.C.N.L. del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del C.C.N.L. del 14.9.2000.
- 5) Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del C.C.N.L. del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche 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 nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali di cui al successivo art. 31.
  - 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 triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale 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) le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti pari al:
    - 45% per categoria B, con arrotondamento del risultato all'unità superiore,
    - 45% per categoria C, con arrotondamento del risultato all'unità superiore,
    - 45% per categoria D, con arrotondamento del risultato all'unità superiore,di quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;  
Nel caso in cui i dipendenti aventi i requisiti per partecipare alla selezione risultino nell'anno in numero inferiore alla percentuale convenuta, nell'anno successivo saranno destinate per la progressione orizzontale maggiori risorse in modo da compensare il minor stanziamento dell'anno precedente;.
  - e) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 85/100 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
  - f) 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;
  - g) le progressioni hanno decorrenza dal giorno successivo alla conclusione del procedimento di attribuzione P.E.O superiore. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del C.C.N.L. dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.



- 6) Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria (già in godimento e per ulteriori progressioni economiche) secondo la disciplina del presente articolo sono destinate con riferimento all'anno 2015: **Euro 27.443,91.**

### **Art. 31**

#### **Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale**

- 1) Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo VI.
- 2) La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del C.C.N.L. dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
- 3) Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
  - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
  - b) in funzione della performance organizzativa complessiva dell'ente, valutata secondo le modalità contenute nel vigente regolamento "Sistema di misurazione e valutazione della performance", approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 79 del 15.10.2012, e successive modifiche ed integrazioni;
- 4) Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.

Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali, gli obiettivi devono essere :

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

- 5) Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione (o Organismo Indipendente di Valutazione) in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente, esso rappresenta il risultato aggluntivo apprezzabile rispetto al



risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del C.C.N.L. dell'1.4.1999, come modificato dal C.C.N.L. del 22.1.2004.

- 6) Le risorse del presente articolo sono erogate in base alla misurazione e valutazione dei comportamenti professionali attesi, effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs. 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (performance individuale) ed erogate secondo le modalità indicate dall'art. 11 e allegati Sub 1 e Sub 2 del citato regolamento per il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 79 del 15.10.2012 e successive modifiche ed integrazioni.

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 (i primi dieci 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 decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

- 7) Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
- 8) Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a: **Euro 6.327,09.**

## Art. 32

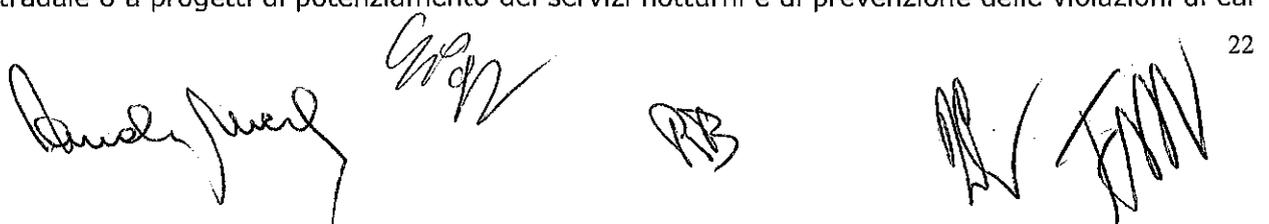
### **Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

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

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del C.C.N.L. dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del C.C.N.L. dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

- 2) Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui



agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del C.C.N.L. del 2.1.2004 in modo forfettario riportando l'analogo importo previsto per il 2010, perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse non vengono computate nel calcolo delle spese del personale, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 01 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

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

### Art. 33

#### **Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del C.C.N.L. del 14.09.2000**

- 1) In applicazione dell'art. 54 del C.C.N.L. si prevede che una quota parte pari al 0,00% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
- 2) Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.
- 3) Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari per il corrente anno ad **Euro 0,00**

### Art. 34

#### **Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione**

- 1) Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal C.C.N.L. del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del C.C.N.L. del 14.9.2000 pari ad **Euro 47.640,20** risulta, pertanto, per l'anno 2015 così ripartito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per attività disagiate.	Euro 720,00
Indennità di turno.	Euro 0,00
Indennità di rischio.	Euro 1.800,00
Indennità di reperibilità.	Euro 0,00
Indennità di maneggio valori.	Euro 0,00
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	Euro 0,00



Compenso per particolari responsabilità	Euro 0,00
Compenso per specifiche responsabilità	Euro 5.600,00
Indennità di direzione o di staff (ex 8 <sup>^</sup> q.f.) per il personale non titolare di posizione organizzativa	Euro 0,00
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso.	Euro 27.443,91
Indennità comparto – quota fondo	Euro 5.749,20
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	Euro 0,00
Risorse destinate ai messi notificatori	Euro 0,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	Euro 6.327,09
<b>TOTALE</b>	<b>Euro 47.640,20</b>

- 2) Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 17, comma 5, del C.C.N.L. 01.04.1999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del C.C.N.L. del 2004.
- 3) La disposizione di cui al comma precedente non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati che per le ragioni indicate al precedente art. 32 non sono dettagliatamente quantificate nella costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

**TITOLO VII**  
**Disposizioni finali**

**Art. 35**

**Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione**

- 1) Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del C.C.N.L. del 22.01.2004.
- 2) A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita un'indennità pari a Euro 25,00 mensili strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del C.C.N.L. 22.1.2004.
- 3) A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita un'indennità pari a Euro 25,00 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del C.C.N.L. 22.1.2004.



## **Art. 36**

### **Personale in distacco sindacale**

- 1) Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del C.C.N.L. del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 25 del presente contratto (art. 19 del C.C.N.L. del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.
- 2) Per dare concreta attuazione all'attribuzione delle risorse destinate alla valutazione della performance individuale del dipendente in distacco sindacale viene convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) mentre ai fini della progressione orizzontale è convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) di cui al precedente art. 30.
- 3) I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.

## **Art. 37**

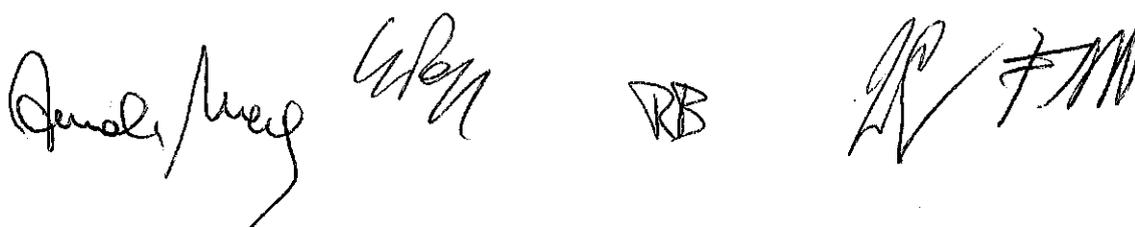
### **Costituzione del fondo negli enti di nuova istituzione**

- 1) Per gli enti di nuova istituzione il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è costituito secondo le seguenti modalità:
  - a) per il personale assunto direttamente dal nuovo ente (unione di comuni, consorzi, ecc.), anche attraverso processi di mobilità, si provvede alla costituzione del fondo sulla base del valore medio pro capite ricavato dai valori vigenti presso gli enti che lo hanno costituito per la quota di risorse che hanno carattere di stabilità e di continuità (art. 31, comma 2 del C.C.N.L. del 22.1.2004), successivamente tali risorse potranno essere incrementate da quelle aventi carattere di variabilità o eventualità (art. 31, comma 3 dello stesso C.C.N.L.);
  - b) per il personale temporaneamente assegnato dagli enti aderenti all'ente di nuova costituzione si provvede mediante il trasferimento delle risorse destinate al salario accessorio (con esclusione di quelle destinate alla progressione orizzontale) in rapporto all'inquadramento professionale del personale interessato; l'entità del trasferimento è periodicamente aggiornato in relazione alle variazioni intervenute nell'ente di provenienza.
- 2) Nel caso di mobilità da un ente costituente al nuovo in applicazione del comma 1 e a seguito della disciplina contenuta nel comma 2, gli enti di provenienza provvedono, per la quota relativa al personale interessato da processi di mobilità o di assegnazione provvisoria, alla equivalente riduzione delle risorse costituenti il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

## **Art. 38**

### **Disposizione finale**

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

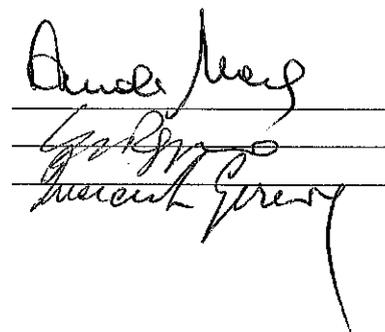


2) Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 3, comma 1.

Anguillara Veneta, 09.12.2015

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

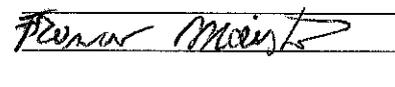
Merlo Dr.ssa Annalisa	Presidente
Paggiaro Geom. Gabriele	Responsabile Settore Tecnico
Quarantin Rag. Geremia	Responsabile Settore Contabile



**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

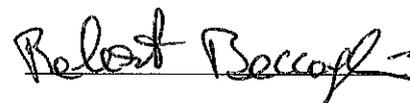
**I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:**

Fungenzi Paola	Responsabile CGIL di Padova
Maisto Franco	Responsabile CISL di Padova
Magrini Michele	Responsabile UIL di Padova



**Per la R.S.U.**

Baccaglini Roberto	R.S.U. CGIL
--------------------	-------------





## COMUNE DI ANGUILLARA VENETA

### Schema di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente degli enti locali per gli anni 2015 - 2017

#### ALLEGATO A Individuazione delle risorse decentrate

#### ART. 1

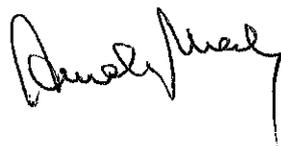
#### Ammontare del fondo di cui all'art. 31 C.C.N.L. 22/01/2004

- 1) Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 del C.C.N.L. del 22.1.2004, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale, con deliberazione G.C. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ sia per la sua parte stabile che per la sua parte variabile, legislativa e contrattuale vigente.
- 2) Tale fondo risulta, pertanto, costituito:
  - a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi C.C.N.L.  
In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del C.C.N.L. del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
  - b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
  - c) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, C.C.N.L. 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del C.C.N.L. del 22.1.2004).

**COSTITUZIONE FONDO RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA  
ANNO 2015**

DESCRIZIONE	ANNO 2015
<b>RISORSE STABILI</b>	<b>EURO</b>
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 comma2 CCNL 2002-05)	37.529,59
Incrementi CCNL 2002-05 - (art. 32 commi 1,2,7)	3.579,00
Incrementi CCNL 2004-05 - (art. 4. commi 1,4,5 parte fissa)	2.076,77
Incrementi CCNL 2006-09 - (art. 8. commi 2,5,6,7 parte fissa)	2.429,93
Risparmi ex art. 2 comma 3 D.Lgs. 165/2001	
Rideterminazione per Incremento stipendio - (Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 2002-05 - n.1 CCNL 2008-09)	572,51
Incremento per riduzione stabile straordinario - (art. 14 comma 1 CCNL 1998-2001)	
Incremento per processi decentramento e trasferimento funzioni - (art. 15, comma 1, lett. L), CCNL 1998-2001)	
Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica - (art. 15, comma 5, CCNL 1998-2001 parte fissa)	
RIA e assegni ad personam personale cessato - (art. 4, comma 2, CCNL 2000-01)	4.800,90
Riduzioni fondo per personale A.T.A., posizioni organizzative, processi esternalizzazione (con segno meno)	
<b>CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONI ART. 9 COMMA 2-BIS</b>	3.601,97
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>47.386,73</b>

DESCRIZIONE	EURO
<b>RISORSE VARIABILI</b>	
Sponsorizzazioni, accordi collaborazione, compensi ISTAT, ecc. - (art. 43, L. 449/1997; art. 15, comma 1, lett. D) CCNL 1998-2001)	
Recupero evaslone I.M.U. - TA.S.I. - (art. 4, comma 3, CCNL 2000-2001; art. 3, comma 57, L. 662/1996, art. 59, comma 1, lett. P), D.Lgs. 446/1997)	
Specifiche disposizioni di legge - (art. 15 comma 1 lett. K) CCNL 1998-01)	
Integrazione fondo CCIAA in equilibrio finanziario - (art. 15, c. 1, lett. N), CCNL 1998-2001)	
Nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica - (art.15, comma 5, CCNL 1998-2001 parte variabile)	
Integrazione 1,2% - (art. 15, comma 2, CCNL 1998-2001)	
Messi notificatori - (art. 54, CCNL 14.9.2000)	
Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli - (art. 27, CCNL 14.9.2000)	
Economie fondo anno precedente - (art. 17, comma 5, CCNL 1998-2001)	
Economie fondo straordinario confluite - (art. 14, comma 4, CCNL 1998-2001)	253,47
Quote per la progettazione - (art. 15, comma 1 lett. K), CCNL 1998-2001; art 92, commi 5-6, D.Lgs. 163/2006)	
Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa - (art 15, comma 1, lett. K); art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011)	
<b>CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONI ART. 9 COMMA 2-BIS</b>	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>253,47</b>
<b>TOTALE</b>	<b>47.640,20</b>






**SOMME NON UTILIZZATE****EURO**

Economie fondo lavoro straordinario anno precedente (2014), non utilizzate (CCNL. 01.04.1999 ar. 15 c. 1 lett. m) con riferimento all'art. 14 c. 1	5,15
Somme non utilizzate nell'anno precedente e destinate in via prioritaria al finanziamento delle progressioni orizzontali.	
Ulteriori risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente dovute a disposizioni contrattuali e di legge vigenti	
Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del C.C.N.L. del 22.1.2004).	
<b>TOTALE SOMME NON UTILIZZATE</b>	<b>5,15</b>

- 3) Le somme non utilizzate nell'anno precedente non sono computate ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.", in quanto di competenza dell'esercizio precedente.
- 4) Il totale complessivo del fondo di cui al presente articolo ammonta, pertanto, al seguente importo:

<b>Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE</b>	<b>Euro</b>
Risorse Stabili	47.386,73
Risorse Variabili	253,47
<b>TOTALE FONDO art. 31 C.C.N.L. 22.1.2004</b>	<b>47.640,20</b>
Somme non utilizzate nell'anno precedente da economie lavoro straordinario	5,15

- 5) Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio, quelle destinate al finanziamento delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza) quelle destinate al personale educativo per la corresponsione della specifica indennità per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del C.C.N.L. del 14.9.2000 e 6, comma 1, del C.C.N.L. del 5.10.2001 e quelle per i re-inquadramenti previsti dal C.C.N.L. del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

**ART. 2**

**Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto**

- 1) Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione

dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del C.C.N.L. del 22.1.2004.

- 2) Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
- 3) Per l'anno 2015 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	Euro 46,95
Categoria C	Euro 41,46
Categoria B	Euro 35,58
Categoria A	Euro 29,31

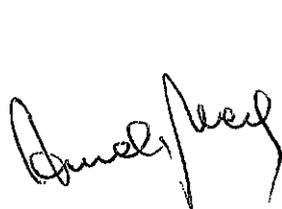
Per un totale annuo complessivo di **Euro 5.749,20**

### ART. 3

#### **Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività**

- 1) Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del C.C.N.L. del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
- 2) Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
- cessato dal servizio;
  - che ha avuto una progressione verticale relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
  - che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.
- 3) In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente.
- 4) Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento economico tabellare.
- 5) La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedente comma 4 è pertanto depurata dai seguente importi:

Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	EURO
Importo di ulteriori LED assegnati al 01/01/99 per il personale attualmente in servizio	0,00
Importo dovuto a re-inquadramenti operati ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. del 31.3.1999 per il personale attualmente in servizio	0,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 1999	0,00



Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2001 (a valere dal 2002 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	0,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2003 (a valere dal 2004 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	0,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2007 (a valere dal 2008 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	0,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2009 (a valere dal 2009 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	0,00
<b>IMPORTO TOTALE</b>	<b>0,00</b>

**Il totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta a: Euro 47.640,20**

*Anselmi*

*AB*  
*Wey*

*FM*



## COMUNE DI ANGUILLARA VENETA

### Schema di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente degli enti locali per gli anni 2015 - 2017

#### ALLEGATO B

#### Disciplina delle risorse correlate a specifiche disposizioni di legge

Il presente allegato costituisce parte integrante e sostanziale del contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Anguillara Veneta, in applicazione dell'art. 32 dello stesso contratto collettivo. In esso sono contenuti i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate dall'art. 15, comma 1, lett. k) del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

#### **1. Disciplina delle risorse destinate all'incentivazione del personale dipendente per l'accertamento dell'evasione I.M.U. - TA.S.I.**

1) Visto l'art. 19 del regolamento comunale per la disciplina della Imposta Unica Comunale approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 12 del 09.04.2014 che prevede, in applicazione dell'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. 446/97 e dell'art. 3, comma 57 della legge 662/96, il rinvio ad apposito provvedimento deliberativo la quantificazione delle somme da destinare al personale comunale coinvolto nell'attività di accertamento delle liquidazioni I.M.U. - TA.S.I., le parti convengono di disciplinare l'attribuzione di tali risorse secondo le seguenti modalità:

- a) in applicazione del citato regolamento comunale a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di competenza relativo alle rettifiche ed agli accertamenti I.M.U. - TA.S.I. sono corrisposti al personale interessato gli incentivi relativi alle somme riscosse in riferimento alle suddette rettifiche o accertamenti;
- b) le somme riscosse nell'anno di riferimento sono così ripartite:
  - a. 2,5 % al funzionario responsabile del tributo;
  - b. 2,0 % al/i dipendente/i che hanno effettuato l'istruttoria;
  - c. 0,5 % a cui ha provveduto alla notificazione del provvedimento;

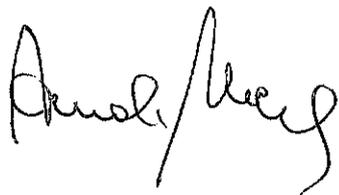
2) Le risorse per l'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti I.M.U. - T.A.S.I.), per l'anno corrente sono individuate a consuntivo in applicazione dell'art. 31 del presente C.C.D.I.

**2. Disciplina delle risorse destinate all'incentivazione della progettazione interna previste dall'art. 92 del Decreto Legislativo n. 163/2006.**

Si rinvia allo specifico accordo sottoscritto tra le parti ed al conseguente regolamento.

**3. Disciplina delle risorse destinate a progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, ai sensi del comma 5 bis dell'art. 208 del codice della strada.**

Si rinvia allo specifico accordo sottoscritto tra le parti.



**COMUNE DI ANGUILLARA VENETA**  
**IPOTESI DI ACCORDO COLLETTIVO DECENTRATO ANNO 2015**  
**Parere dell'Organo di Revisione**

**IL REVISORE DEI CONTI DEL COMUNE DI ANGUILLARA VENETA**

**Verbale nr.5/2015**

Vista la richiesta del Responsabile del Servizio Finanziario del Comune di Anguillara Veneta relativa alla compatibilità dei costi relativi allo Schema di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente degli enti locali per gli anni 2015 – 2017 con i vincoli di bilancio anno 2015-2017”;

Visto il bilancio di previsione dell'anno 2015;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni e integrazioni;

Visti gli articoli 40, 40-bis e 48 del D.Lgs. n. 165/2001;

Visti gli articoli 3 e 4 del CCNL 22 gennaio 2004;

Visti gli articoli 31 e 32 del CCNL 22 gennaio 2004;

Visti gli artt. 4 e 6 del CCNL 9 maggio 2006;

Visto l'articolo 8 del CCNL 11 aprile 2008;

Visto lo Statuto e il Regolamento di contabilità;

Vista la circolare 19/07/2012 n. 25 della Ragioneria Generale dello Stato;

Vista la Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria

**Premesso**

- 1) che l'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- 2) che l'articolo 40-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede che il Collegio dei Revisori effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili, richiesto anche dall'articolo 4 del CCNL 22 gennaio 2004 per la ripartizione delle risorse decentrate di cui agli articoli 31 e 32 del medesimo contratto collettivo nonché delle risorse ulteriori previste ai sensi degli artt. 4 e 6 del CCNL 9 maggio 2006, dell'articolo 8 del CCNL 11 aprile 2008 e dell'articolo 4 del CCNL 31 luglio 2009;

- 3) che in applicazione dell'articolo 4 del CCNL 22 gennaio 2004 la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;
- 4) che, come risulta dalla relazione del Responsabile del Servizio Finanziario il fondo delle risorse decentrate è costituito come previsto dagli articoli 31 e 32 del CCNL 22 gennaio 2004 nonché dagli artt. 4 e 6 del CCNL 9 maggio 2006, dall'articolo 8 del CCNL 11 aprile 2008 e dall'articolo 4 del CCNL 31 luglio 2009;
- 5) che le risorse decentrate sono previste negli appositi stanziamenti del bilancio 2015;

#### **Rilevato**

- a) che permane l'equilibrio economico nonché il pareggio finanziario del bilancio;
- b) che l'andamento dinamico della gestione, esaminato nella sua globalità, assicura l'equilibrio del bilancio;
- c) che i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con l'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili,

#### **Verificato nel dettaglio**

il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D.lgs. 165/2001 così come autocertificato dal Responsabile del servizio finanziario in data 09/06/2015 nella relazione illustrativa e nella relazione tecnico – finanziaria al contratto integrativo anno 2015-2017;

il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2015 così come previsto dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 convertito con L. 122/2010;

#### **Attesta**

che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL.

Asolo, 14/12/2015



IL REVISORE DEI CONTI  
(Dr. Quagliotto Roberto)

Fax 049/5387999  
Ufficio Anagrafe 049/5387016  
Ufficio Tecnico 049/5387346  
Uffici Amministrativi 049/5387001  
C.F. 80012420289  
P. I.V.A. 01472800281



## Comune di Anguillara Veneta

Provincia di Padova  
35022 – Piazza A. De Gasperi, 7

Prot. \_\_\_\_\_

**Allegato sub. C) deliberazione di  
Giunta Comunale n. 105 del 17.12.2015**

**OGGETTO:** ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo siglato il 09.12.2015.  
Relazione illustrativa.

In data **09 dicembre 2015** le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale hanno siglato l'ipotesi di C.C.D.I. Parte normativa.

### **PARTE 1<sup>a</sup> – INDICAZIONI GENERALI**

L'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, al comma 3-sexies, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, prevede che a corredo di ogni contratto decentrato venga redatta una relazione tecnico - illustrativa utilizzando gli schemi del M.E.F.

Tale relazione deve essere certificata dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1.

Vista la circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 25 del 19/7/2012 avente ad oggetto "Schemi di relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria ai contratti integrativi".

Si redige la seguente relazione illustrativa e tecnico finanziaria a corredo dell'ipotesi di C.C.D.I. siglato il 09 dicembre 2015, dando atto che, trattandosi di contratto normativo, la redazione avviene secondo gli schemi definiti dalla circolare n. 25 succitata, depurata della parte relativa alla relazione tecnico-finanziaria, ai fini della certificazione da parte del Revisore dei Conti dell'Ente.

PARTE 2<sup>A</sup> - RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1- SCHEDE 1.1. - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione		Ipotesi di C.C.D.I.: sottoscritta il 09.12.2015 Il contratto viene sottoscritto successivamente alla certificazione positiva della presente relazione e previa deliberazione di Giunta comunale di autorizzazione del Presidente della delegazione trattante alla firma.
Periodo temporale di vigenza		Dal 2015 fino a nuovo accordo
Composizione della delegazione trattante		<b>Parte pubblica:</b> - Presidente Dr.ssa Annalisa Merlo (Segretario comunale) - componenti: Geom. Gabriele Paggiaro (Responsabile Settore Tecnico) Rag. Geremia Quarantini (Responsabile Settore Contabile) <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> - Fungenzi Paola (CGIL FP), - Maisto Franco (CISL FP), - Magrini Michele (UIL FPL). <b>Organizzazioni sindacali firmatarie della pre-intesa:</b> - CISL FP e UIL FPL. <b>R.S.U.:</b> - Roberto Baccaglini (R.S.U. CGIL FP)
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<b>a)</b> fattispecie, criteri, valori e procedure per la corresponsione del salario accessorio; <b>b)</b> disposizioni su: servizi minimi essenziali, comitato unico garanzia, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, formazione, disciplina lavoro straordinario.
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa.	<b>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b> La presente relazione viene inviata al Revisore dei Conti per la certificazione <b>Nel caso l'organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</b> La presente relazione è inviata all'organo di controllo interno per acquisire la certificazione ed eventuali rilievi verranno evidenziati nel successivo verbale del collegio. Tale verbale viene pubblicato con la presente relazione nel sito web istituzionale nella sezione "amministrazione trasparente"
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<b>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art.10 del D.Lgs. 150/2009?</b> Il Piano dettagliato degli obiettivi (P.D.O.) è stato approvato con delibera di Giunta comunale n. 33 del 16.04.2015. <b>E' stato adottato il piano triennale della Trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2, del D.Lgs. 150/2009?</b> Sì, con delibera di G.C. n. 5 del 31.01.2014 è stato approvato il Piano triennale 2014 – 2016 di prevenzione della corruzione e il programma per la trasparenza e l'integrità. <b>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del D.Lgs. 150/2009?</b> L'Ente ha provveduto a creare sul sito la sezione "Amministrazione trasparente" ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 all'interno del quale vengono pubblicati i dati e i piani previsti dalla normativa
		<b>La Relazione delle performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art.14 comma 6 del D.Lgs. 150/2009?</b> Il Nucleo di valutazione dovrà validare la relazione della performance ai sensi dell'art. 7 del "Regolamento per la disciplina del sistema di misurazione e valutazione delle performance merito e premi" vigente, approvato con delibera G.C. n. 79 del 15.12.2012.
Eventuali osservazioni: =====		

**MODULO 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale-modalità di utilizzo delle risorse accessorie-risultati attesi-altre informazioni utili).**

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

Art. 1

Viene individuato il quadro normativo e contrattuale, il campo di applicazione e la vigenza e/o durata del contratto decentrato integrativo normativo, oggetto della relazione. Viene definito che il contratto si applica a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato.

Artt. 2 - 3 - 4

Si definiscono la durata, le modalità e i tempi per risolvere eventuali controversie sull'interpretazione autentica del C.C.D.I., precisando che l'interpretazione decorrerà dall'inizio della vigenza del contratto medesimo.

Artt. 5 - 6 - 7 - 8 - 9 -10

Si definisce il sistema delle relazioni sindacali.

Artt. 11 - 12

Questi articoli trattano i diritti e le libertà sindacali.

Art.13

Si disciplinano i servizi minimi essenziali in caso di sciopero.

Art. 14

Si definisce la costituzione e funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Art. 15 - 16 - 17 - 18

Questi articoli contengono disposizioni particolari rispettivamente in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, formazione e aggiornamento professionale, qualità del lavoro, organizzazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti, prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza.

Art.19

Disciplina del lavoro straordinario.

Artt. 20 - 21 - 22 - 23 - 24 - 25 - 26 - 27 - 28 - 29

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate. In particolare le risorse destinate a compensare:

- art. 21: l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate,
- art. 22: l'indennità di turno (non prevista),
- art. 23: l'indennità di rischio,
- art. 24: l'indennità di reperibilità (non prevista),
- art. 25: l'indennità di maneggio valori,
- art. 26: indennità di orario notturno, festivo e notturno/festivo,
- art. 27: indennità per specifiche responsabilità (art. 7 c. 1 C.C.N.L. 09.05.2006),
- art. 28: indennità per particolari responsabilità (art. 36 C.C.N.L. 22.01.2004),
- art. 29: retribuzione di risultato a incarico di posizione organizzativa,

Art.30

Disciplina delle progressioni economiche orizzontali.

Art.31

Disciplina delle risorse destinate a compensare le performance organizzative e individuali.

Art. 32

Si prevedono gli incentivi previsti dall'art. 93 del D.L. 163/2006.

Art. 33

Risorse destinate ai messi notificatori (non prevista).

Art. 34

Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Disposizioni finali, in particolare si definiscono le materie relative al personale distaccato (unioni e convenzioni) e il personale in distacco sindacale.

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri di cui all'accordo sottoscritto in data 09.12.2015, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

ANNO 2015:

Descrizione del compenso	Risorse assegnate
Compenso per attività disagiate.	Euro 720,00
Indennità di turno.	Euro 0,00
Indennità di rischio.	Euro 1.800,00
Indennità di reperibilità.	Euro 0,00
Indennità di maneggio valori.	Euro 0,00
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	Euro 0,00
Compenso per particolari responsabilità	Euro 0,00
Compenso per specifiche responsabilità	Euro 5.600,00
Indennità di direzione o di staff (ex 8 <sup>a</sup> q.f.) per il personale non titolare di posizione organizzativa	Euro 0,00
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso	Euro 27.443,91
Indennità comparto – quota fondo	Euro 5.749,20
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	Euro 0,00
Risorse destinate ai messi notificatori	Euro 0,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	Euro 6.327,09
<b>TOTALE</b>	<b>Euro 47.640,20</b>

**C) Effetti abrogativi impliciti**

Quanto in contrasto con il presente accordo si intende abrogato.

**D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, infatti nel contratto le risorse sono dirette ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi. I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi economici. L'attribuzione dei relativi compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali/quantitativo dei servizi.

**E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Il C.C.D.I., oggetto della Relazione, prevede che l'Istituto della progressione economica orizzontale si applichi in modo selettivo e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009, dell'art. 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 6 del Sistema di misurazione e valutazione della performance e del merito, vigente.

**F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'amministrazione in coerenza con le previsioni del titolo II del decreto legislativo n.150/2009.**

La sottoscrizione del contratto consente innanzitutto il riconoscimento di compensi per trattamenti economici accessori direttamente correlati allo svolgimento di particolari ruoli.

**G) Altre informazioni.**

Nessuna.

Anguillara Veneta, 09.12.2015



IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO  
Rag. Geremia Quarantin

Fax 049/5387999  
Ufficio Anagrafe 049/5387016  
Ufficio Tecnico 049/5387346  
Uffici Amministrativi 049/5387001  
C.F. 80012420289  
P. I.V.A. 01472800281



## Comune di Anguillara Veneta

Provincia di Padova  
35022 – Piazza A. De Gasperi, 7

Prot. \_\_\_\_\_

**Allegato sub. D) deliberazione di  
Giunta Comunale n. 105 del 17.12.2015**

**OGGETTO:** ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo siglato il 09.12.2015.  
Relazione tecnico-finanziaria.

In data 09.12.2015 le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale hanno siglato l'ipotesi di C.C.D.I. relativa alla ripartizione delle risorse decentrate anno 2015, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del C.C.N.L. 1/4/1999.

L'art. 5 del C.C.N.L. prevede al comma 3) che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio sia effettuato dal collegio dei revisori, ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno.

A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni corredata da apposita relazione illustrativa e tecnico finanziaria.

In caso di rilievi da parte di tali organi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

A seguito di certificazione positiva, l'organo di governo dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I (art. 5 comma 3, del CCNL 1/4/1999).

L'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, al comma 3-sexies, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, prevede che a corredo di ogni contratto decentrato venga redatta una relazione tecnico - illustrativa utilizzando gli schemi del MEF. Tale relazione deve essere certificata dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1.

La circolare n. 7 del 13/5/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica indica l'oggetto del controllo da parte del Revisore dei Conti ovvero la verifica del rispetto da parte del contratto integrativo:

- a) dei vincoli derivanti dal contratto nazionale anche con riferimento alle materie contrattabili che devono espressamente essere delegate dal contratto nazionale alla contrattazione decentrata;
- b) dei vincoli derivanti da norme di legge e dello stesso D.Lgs. 165/2001, che per espressa disposizione sul trattamento accessorio in relazione alla finalizzazione della contrattazione integrativa a merito e produttività (con la necessaria selettività delle integrazioni retributive e delle progressioni orizzontali)
- c) della compatibilità economica e finanziaria
- d) dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennali di ciascuna amministrazione.

Vista la circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 25 del 19/7/2012 avente ad oggetto "schemi di relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria ai contratti integrativi".

Si redige la seguente relazione illustrativa e tecnico finanziaria a corredo dell'ipotesi di CCDI siglato il 09.12.2015, a seguito del CCNL 2006/2009 e del D.Lgs. 150/2009, dando atto che la redazione avviene secondo gli schemi definiti dalla circolare n. 25 succitata ai fini della certificazione da parte del Revisore dei Conti dell'Ente.

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

### MODULO I - La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo produttività 2015, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regioni Autonomie Locali, è stato riquantificato nei seguenti importi:

descrizione	importo
Risorse stabili	47.386,73
Risorse variabili	253,87
<b>Totale Risorse</b>	<b>47.640,20</b>

### Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

La parte stabile del fondo per le risorse decentrate comprende:

- le risorse storiche consolidate al 2003, come previsto dall'art. 31, comma 2, primo periodo del C.C.N.L. 21/01/2004;
- gli incrementi successivamente sono stati effettuati a seguito della stipula dei CCNL del 22/1/2004, 9/5/2006 e 11/4/2008. Tali contratti hanno previsto nuove risorse fisse con carattere di certezza e stabilità, acquisite quindi stabilmente al fondo negli importi di seguito indicati
- altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (RIA e AD personam personale cessato dopo il 2003) + (recupero P.E.O.):

#### **RISORSE STABILI**

**EURO**

Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 comma 2 CCNL 2002-05)	37.529,59
Incrementi CCNL 2002-05 - (art. 32 commi 1,2,7)	3.579,00
Incrementi CCNL 2004-05 - (art. 4. commi 1,4,5 parte fissa)	2.076,77
Incrementi CCNL 2006-09 - (art. 8. commi 2,5,6,7 parte fissa)	2.429,93
Risparmi ex art. 2 comma 3 D.Lgs. 165/2001	
Rideterminazione per incremento stipendio - ( <i>Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 2002-05 - n.1 CCNL 2008-09</i> )	572,51
Incremento per riduzione stabile straordinario - (art. 14 comma 1 CCNL 1998-2001)	
Incremento per processi decentramento e trasferimento funzioni - (art. 15, comma 1, lett. L), CCNL 1998-2001)	
Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica - (art. 15, comma 5, CCNL 1998-2001 parte fissa)	
RIA e assegni ad personam personale cessato - (art. 4, comma 2, CCNL 2000-01)	4.800,90
Riduzioni fondo per personale A.T.A., posizioni organizzative, processi esternalizzazione (con segno meno)	
<b>CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONI ART. 9 COMMA 2-BIS</b>	3.601,97
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>47.386,73</b>

## Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili sono determinate con riferimento ai CCNL che le prevedono, come segue:

<b>RISORSE VARIABILI</b>	<b>EURO</b>
Sponsorizzazioni, accordi collaborazione, compensi ISTAT, ecc. - (art. 43, L. 449/1997; art. 15, comma 1, lett. D) CCNL 1998-2001)	
Recupero evasione I.M.U. – T.A.S.I. - (art. 4, comma 3, CCNL 2000-2001; art. 3, comma 57, L. 662/1996, art. 59, comma 1, lett. P), D.Lgs. 446/1997)	
Specifiche disposizioni di legge - (art. 15 comma 1 lett. K) CCNL 1998-01)	
Integrazione fondo CCIAA in equilibrio finanziario - (art. 15, c. 1, lett. N), CCNL 1998-2001)	
Nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica - (art.15, comma 5, CCNL 1998-2001 parte variabile)	
Integrazione 1,2% - (art. 15, comma 2, CCNL 1998-2001)	
Messi notificatori - (art. 54, CCNL 14.9.2000)	
Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli - (art. 27, CCNL 14.9.2000)	
Economie fondo anno precedente - (art. 17, comma 5, CCNL 1998-2001)	
Economie fondo straordinario confluite - (art. 14, comma 4, CCNL 1998-2001)	253,47
Quote per la progettazione - (art. 15, comma 1 lett. K), CCNL 1998-2001; art 92, commi 5-6, D.Lgs. 163/2006)	
Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa - (art 15, comma 1, lett. K); art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011)	
<b>CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONI ART. 9 COMMA 2-BIS</b>	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>253,47</b>

(\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1/4/1999)

## Sezione III- Eventuali decurtazioni del fondo:

Nella riquantificazione del fondo per l'anno 2015 non sono state previste decurtazioni.

## Sezione IV- Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

descrizione	importo
Risorse stabili	47.386,73
Risorse variabili	253,87
Totale Risorse	47.640,20

## Sezione V- Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente.

## Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa.

### Sezione I - Destinazione non disponibile alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Non sono disponibili alla contrattazione integrativa le seguenti somme:

descrizione	importo
Indennità di comparto	5.749,20
Progressioni orizzontali (già in godimento e per ulteriori progressioni economiche)	27.443,91
<b>totale</b>	<b>33.193,11</b>

Tali somme sono effetto di disposizioni del C.C.N.L. o di progressioni economiche orizzontali pregresse e sono state quantificate nella presente ipotesi di C.C.D.I. anno 2015 sulla base degli importi in godimento e da attribuire.

### Sezione II- Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo

Il presente accordo economico prevede la destinazione delle risorse decentrate per le seguenti finalità, nei seguenti importi:

ANNO 2015:

Descrizione del compenso	Risorse assegnate
Compenso per attività disagiate.	Euro 720,00
Indennità di turno.	Euro 0,00
Indennità di rischio.	Euro 1.800,00
Indennità di reperibilità.	Euro 0,00
Indennità di maneggio valori.	Euro 0,00
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	Euro 0,00
Compenso per particolari responsabilità	Euro 0,00
Compenso per specifiche responsabilità	Euro 5.600,00
Indennità di direzione o di staff (ex 8 <sup>a</sup> q.f.) per il personale non titolare di posizione organizzativa	Euro 0,00
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	Euro 0,00
Risorse destinate ai messi notificatori	Euro 0,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	Euro 6.327,09
<b>TOTALE</b>	<b>Euro 14.447,09</b>

### Sezione III - Eventuali destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

### Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione:

descrizione	importi
Somme non regolate dal contratto	0,00
Somme regolate da contratto	47.640,20
Destinazione ancora da regolare	0,00
<b>totale</b>	<b>47.640,20</b>

### Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

**Sezione VI - Attestazione motivata dal punto di vista tecnico finanziario del rispetto di vincoli di carattere generale.**

a. Attestazione motivata del rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

Le risorse stabili ammontano ad euro 14.193,62 e le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano ad euro 33.193,11.

Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono finanziate con risorse stabili.

b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici  
Gli incentivi economici sono erogati in base al C.C.N.L. e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

c. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).

Per l'anno 2015 è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente.**

**Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2015 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2014.**

DESCRIZIONE	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Risorse stabili</b>						
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	37.529,59	37.530	37.530	37.530	37.530	37.530
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	3.579,00	3.579	3.579	3.579	3.579	3.579
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	2.076,77	2.076,77	2.076,77	2.076,77	2.076,77	2.076,77
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	2.429,93	2.429,93	2.429,93	2.429,93	2.429,93	2.429,93
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	572,51	572,51	572,51	572,51	572,51	572,51
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. I), CCNL 1998-2001)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) cessati dal 2000 = 29.2.2008: Zulato € 1.744,47+ Zorzino 31.1.2001 € 633,23 + 83,62 di cui non conosco provenienza + mobilità in uscita 31.7.2008 bBanchi € 284,70 + Crocco mobilità 14.4.2001 € 453,83 + Cipriani assegno ad personam € 59,93 mobilità 30.12.2004 + risparmio RIA borsetto x 2010 € 66,91 Borsetto mobilita' in uscita 14.11.2010 € 523,64 (pagati € 456,73) e Bellettato cessata 31.12.12 € 1.101,10	3.243,07	3.699,80	3.699,80	4.800,90	4.800,90	4.800,90
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	-	2.500,87	2.500,87	3.601,97	3.601,97	3.601,97
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>49.430,87</b>	<b>47.386,73</b>	<b>47.386,73</b>	<b>47.386,73</b>	<b>47.386,73</b>	<b>47.386,73</b>

**Risorse variabili soggette al limite**

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) <sup>(2)</sup>	-	-	-	-	-	-
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	-	-	-	-	-	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) <sup>(3)</sup>	-	-	-	-	-	-
INTEGRAZIONE FONDO CCAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	-	-	-	-	-	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	-	-	-	-	-	-
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	-	-	-	-	-	-
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-	-	-	-	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) <sup>(4)</sup>	-	-	-	-	-	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	-	-	-	-	-	-
<b>Totale Risorse variabili soggette al limite</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

**Risorse variabili NON soggette al limite**

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	-	-	-	-	-	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	253,47	253,47	253,47	253,47	253,47	253,47
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	-	-	-	-	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) <sup>(6)</sup>	-	-	-	-	-	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) <sup>(6)</sup>	-	-	-	-	-	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-	-	-	-	-	-
<b>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</b>	<b>253</b>	<b>253,47</b>	<b>253</b>	<b>253</b>	<b>253</b>	<b>253</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILE</b>	<b>253</b>	<b>253</b>	<b>253</b>	<b>253</b>	<b>253</b>	<b>253</b>
<b>TOTALE <sup>(7)</sup></b>	<b>49.684</b>	<b>47.640</b>	<b>47.640</b>	<b>47.640</b>	<b>47.640</b>	<b>47.640</b>
<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO <sup>(7)</sup></b>	<b>49.431</b>	<b>47.386,73</b>	<b>47.386,73</b>	<b>47.386,73</b>	<b>47.386,73</b>	<b>47.386,73</b>

**Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

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

La quasi totalità delle somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa e precisamente al cap. 21640, nel quale sono stanziati le somme relative all'art. 17, comma 2, lett. a), b), d), f), e) e i) del C.C.N.L. 1.04.1999, mentre la parte relativa al recupero evasione tributaria, progettazione e messi notificatori trovano allocazione in capitoli diversi.

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

Per l'anno 2015 non sono state previste decurtazioni del fondo.

**Sezione III- Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo**

Viene dato atto che le disponibilità finanziarie dell'anno 2015 della contrattazione decentrata integrativa rientrano nelle previsioni di spesa indicate nella relazione previsionale e programmatica 2015 - 2017 e nel bilancio pluriennale allegati al bilancio di previsione 2015.

Il totale del fondo è stanziato come segue:

- Parte fissa del fondo pari ad euro 47.386,73: cap. 21640 PEG 2015 – delibera G.C. n. 33 del 16.04.2015, integrato con delibera G.C. n. 92 del 26.11.2015;
- Parte variabile comprendente economie anni precedenti pari ad euro 253,47: cap. 21640 PEG 2015 – delibera G.C. n. 33 del 16.04.2015, integrato con delibera G.C. n. 92 del 26.11.2015;

Le somme per oneri riflessi sono impegnate agli appositi centri di costo e capitoli del bilancio 2015.

Le somme per Irap sono impegnate agli appositi centri di costo e capitoli del bilancio 2015.

Anguillara Veneta, 09.12.2015



IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO  
Rag. Geremia Quarantin