

COMUNE DI TERRANUOVA BRACCIOLINI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PERIODO 2015-2017

A seguito di esperimento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 5 del C.C.N.L. del 01.04.999, così come  
sostituito dall'art 4 del C.C.N.L. del 22.01.2004 le parti, in data 10.02.2015 sottoscrivono il presente Contratto  
Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa triennio 2015-2017

Per la delegazione trattante di parte pubblica: Dott. Billi Matteo – Presidente Matteo Billi

Per la delegazione di parte sindacale

Segreteria territoriale CGIL/FP Matteo Billi  
Segreteria Territoriale FPS/CISL Matteo Billi  
Segreteria territoriale UIL/EELL \_\_\_\_\_  
Segreteria territoriale CSA Regioni AA.LL. \_\_\_\_\_

R.S.U. Paolo...  
R.S.U. ...  
R.S.U. ...  
R.S.U. \_\_\_\_\_  
R.S.U. \_\_\_\_\_

## COMUNE DI TERRANUOVA BRACCIOLINI

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERIODO 2015-2017

#### PREMESSA

La presente intesa raggiunta in ordine alle materie demandate dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente ha l'obiettivo di definire principi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale e tendenti, da un lato, a costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti e, dall'altro, a collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad effettivi incrementi di produttività, al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni e all'affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità dei dipendenti.

In tale logica quindi si sviluppa anche la presente intesa, che si basa sui seguenti principi:

1. Corrispondenza tra organizzazione dei servizi, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti qualitativi e quantitativi dell'azione dell'Ente secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie indennità;
2. Percorsi orizzontali di carriera selettivi legati al merito, alla qualità delle prestazioni ed ai risultati per fornire al personale reali possibilità di sviluppo professionale ed economico nell'ambito della stessa categoria, esaltando il ruolo centrale delle risorse umane per lo sviluppo dell'organizzazione;
3. Fornire alla struttura comunale un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione, non più rigidamente compressa in schemi gerarchici ed in posizioni non più mutabili una volta conseguite, attraverso l'utilizzo delle "posizioni organizzative". Verrà così inoltre favorito quel necessario processo di delega che se non legato ad obiettivi da perseguire, a momenti di verifica, ad un equo riconoscimento economico difficilmente riesce a produrre i risultati necessari all'azione di una Amministrazione che voglia soddisfare le necessità della comunità amministrata.
4. Compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo e individuale in aderenza al dettato contrattuale che finalizza le risorse economiche a disposizione a promuovere effettivi e significativi miglioramenti di efficacia e di efficienza e nel rispetto dei principi fissati dal D.Lgs. n 150/2009.

#### ART. 1

#### CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, si applica a tutto il personale del Comune di Terranova Bracciolini con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato per quanto compatibile con tale rapporto, a tempo pieno o part-time inquadrato nelle categorie A, B, C, e D, escluso quello con qualifica dirigenziale.

#### ART. 2

#### DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro ha valenza triennale normativa 2015-2017, fatte salve le materie che per loro natura richiedano diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche e fatte salve le modalità di utilizzazione delle risorse e le clausole che deriveranno dalla contrattazione nazionale.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal 01.01.2015, salvo diversa previsione in esso contenuta. Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno salvo disdetta di una delle parti, tramite lettera raccomandata prima di ogni singola scadenza, che si assume essere il 31 dicembre di ogni anno.

Quanto disposto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.

In caso di entrata in vigore di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente contratto prevalgono su quest'ultimo. In tal caso le parti si incontreranno

entro il mese successivo a quello della loro entrata in vigore al fine di verificarne l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definirne eventuali integrazioni.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione.

### ART. 3

#### CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DI CUI AGLI ARTT. 31 E 32 DEL CCNL DEL 22.01.2004

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente.

Il fondo è composto da una parte definita "Risorse decentrate stabili" comprendenti tutte le fonti di finanziamento che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità, il cui valore resta confermato stabilmente anche per i successivi esercizi finanziari, fatti salvi, gli eventuali incrementi derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e da una parte definita "Risorse decentrate variabili" il cui valore può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

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

Le risorse decentrate determinate ai sensi dell'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono ripartite, in relazione alle seguenti necessità:

- assicurare l'erogazione dei trattamenti economici obbligatori al personale in servizio;
- finanziare gli istituti economici correlati a specifiche e peculiari modalità organizzative ed erogative dei servizi, finalizzate al soddisfacimento e miglioramento dei servizi medesimi verso il cittadino;
- perseguire gli obiettivi operativi risultanti dal piano triennale delle performance;
- valorizzare il merito del personale.

Le predette risorse sono pertanto destinate per:

- finanziare l'indennità di comparto di cui all'art. 33 del C.C.N.L. del 22.01.2004, al fine di assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente;
- finanziare l'istituto delle progressioni economiche orizzontali di cui agli artt. 34 e 35 del C.C.N.L. del 22.01.2004 al fine di assicurare il trattamento obbligatorio correlato alla posizione economica attribuita al personale dipendente;
- compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di cat. B e C e di cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative attribuite con atto formale dell'ente (art. 17 comma 2 lettera f) del C.C.N.L. del 01.04.1999);
- compensare le specifiche responsabilità del personale di cat. B, C e D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative attribuite con atto formale dell'ente (art. 17 comma 2 lettera i) del C.C.N.L. del 01.04.1999 così come introdotto dall'art. 36 comma 2 del C.C.N.L. del 22.01.2004);
- corrispondere le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, rischio, maneggio valori, etc.(art. 17 comma 2 lettera e) del C.C.N.L. del 01.04.1999);
- riconoscere le attività svolte in particolari condizioni disagiate (art. 17 comma 2 lettera d) del C.C.N.L. del 01.04.1999);

Bp

- prevedere il fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato in relazione alle esigenze della struttura organizzativa dell'ente, con riferimento a posizioni di responsabilità di servizio e posizioni caratterizzate da alto grado di responsabilità e professionalità (artt. 8, 9 e 10 del CCNL del 31.03.1999);
- prevedere le risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. k), finalizzate all'erogazione di compensi incentivanti per la progettazione, il recupero evasione ICI e ISTAT;
- prevedere, nel limite consentito dal fondo, le risorse da destinare all'erogazione dei compensi per la premialità, sulla base dei criteri individuati nel regolamento sulle performance.

Possono inoltre, essere destinate ulteriori risorse alla valorizzazione delle alte professionalità (art. 10 CCNL del 22.01.2004), ai sensi dell'art. 32 comma 7 del C.C.N.L. del 22.01.2004.

Nel caso si manifesti una insufficiente copertura del fondo, andranno proporzionalmente ridotte le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità, destinate alla remunerazione dei compensi previsti per la premialità. In tale evenienza verrà data preventiva comunicazione alle OO.SS.

#### ART. 4

### FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITÀ PREVISTE NELL' ART. 17, COMMA 2 LETT. e) DEL C.C.N.L. DEL 01.04.1999

#### Condizioni particolarmente disagiate - art. 17 lettera e)

Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che per la loro natura o forma organizzativa, possono influire sul benessere psico-fisico del lavoratore.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 17 lettera e) del C.C.N.L. del 01.04.1999 comparto Regioni Autonomie Locali si individuano le seguenti situazioni lavorative, quale presupposto per l'attribuzione dell'indennità di disagio in favore del personale inquadrato nelle categorie A, B e C:

- Svolgimento di servizi correlati a particolari articolazioni dell'orario di lavoro, ad esclusione del turno;
- Svolgimento di servizi correlati alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità;
- Svolgimento di servizi che implicano obbligatori e frequenti spostamenti al di fuori del territorio comunale;
- Posizione di disponibilità del dipendente ad assicurare l'intervento in caso di chiamata.

#### Criteria valori e procedure

#### Lettera a) - Prestazioni lavorative rese con particolari articolazioni dell'orario di lavoro ad esclusione del turno

Fattispecie: Prestazioni lavorative rese in Orario plurisettimanale

#### Condizioni:

- adozione di formale atto organizzativo del dirigente con articolazione oraria plurisettimanale;
- presenza in servizio;

Misura: L'indennità di disagio viene calcolata applicando la maggiorazione oraria del 1,5%, alla retribuzione di cui all'art. 10 lettera c) del C.C.N.L. del 09.05.2006, con riferimento al periodo interessato dall'articolazione oraria di cui trattasi.

Fattispecie: Prestazioni lavorative rese in Orario frazionato con due rientri giornalieri

#### Condizioni:

- adozione di formale atto organizzativo del dirigente con articolazione oraria che preveda almeno cinque giorni settimanali in cui viene svolto l'orario frazionato con due rientri giornalieri;
- presenza in servizio.

Misura: L'indennità di disagio viene calcolata applicando la maggiorazione oraria del 2%, alla retribuzione di cui all'art. 10 lettera c) del C.C.N.L. del 09.05.2006, con riferimento al periodo interessato dall'articolazione oraria di cui trattasi.

Bp

Fattispecie: Prestazioni lavorative rese in Orario frazionato con tre rientri giornalieri

Condizioni:

- adozione di formale atto organizzativo del dirigente che preveda almeno cinque giorni settimanali in cui viene svolto l'orario frazionato con tre rientri giornalieri;
- presenza in servizio;

Misura: L'indennità di disagio viene calcolata applicando la maggiorazione oraria del 3%, alla retribuzione di cui all'art. 10 lettera c) del C.C.N.L. del 09.05.2006, con riferimento al periodo interessato dall'articolazione oraria di cui trattasi.

**Lettera b) - Svolgimento di servizi correlati alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità;**

Fattispecie: Prestazioni lavorative rese per lo svolgimento di attività diretta e continua di sportello (front-office).

Condizioni:

- essere adibiti allo svolgimento di attività diretta e continua di sportello in via prevalente. Lo svolgimento dell'attività alle condizioni sopra specificate, deve essere attestata dal dirigente responsabile. Il criterio di prevalenza si rileva dall'orario di apertura al pubblico formalizzato con provvedimento organizzativo adottato anch'esso dal dirigente;
- presenza in servizio.

Misura: € 0,96 giornaliera (€ 25,00/26).

**Lettera c) - Svolgimento di servizi che implicano obbligatori e frequenti spostamenti al di fuori del territorio comunale;**

Fattispecie:

Servizi svolti in convenzione ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000 o in unione di comuni, con sedi operative ubicate nel territorio di più comuni.

Condizioni:

- Atto di formale di assegnazione ad un servizio associato o ad un unione di comuni, con utilizzazione a tempo parziale o a tempo pieno;
- Svolgimento di attività lavorativa nel territorio o in uffici di un altro comune, per un minimo di 1/3 dei giorni lavorativi del mese e per un massimo di 2/3, attestato dal dirigente;
- Presenza in servizio;

Misura: € 0,77 giornaliera (€ 20,00/26).

**Lettera d) – Posizione di disponibilità del dipendente ad assicurare l'intervento in caso di chiamata.**

Fattispecie: Personale che non inserito in turni di reperibilità settimanali, sia disposto ad assicurare, in caso di chiamata al di fuori del normale orario di lavoro, la prestazione lavorativa.

Condizioni:

- Acquisizione della preventiva disponibilità del dipendente;
- Provvedimento formale di individuazione del dipendente e del periodo in cui è assicurata la disponibilità;
- Non essere inseriti per lo stesso periodo in turni di reperibilità;

Misura: € 0,86 orarie in giorno feriale ed € 1,72 in giorno festivo. L'indennità non compete per le ore effettivamente lavorate.

## Art. 5

### PRESTAZIONI LAVORATIVE CHE COMPORTANO DIRETTA E CONTINUA ESPOSIZIONE A RISCHIO - ART. 37 DEL CCNL DEL 14.09.2000

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, sono individuate nelle seguenti fattispecie:

- a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico o uso di macchine operatrici quali escavatori o spazzatrici meccaniche. In tale fattispecie viene ricompresa anche la conduzione dell'auto di rappresentanza dell'amministrazione.

Bp

- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame o bitume;
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla rimozione e seppellimento salme;
- d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione a cucine di ogni dimensione;
- e) Prestazioni di lavoro che comportino esposizione diretta e continua a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc;
- f) Prestazioni di lavoro che comportino esposizione diretta e continua a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
- g) Prestazioni di lavoro che comportino esposizione diretta e continua a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti
- h) Prestazioni di lavoro che comportino esposizione diretta e continua al rischio di inalazione di polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- i) Prestazioni di lavoro che comportino esposizione diretta e continua ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.

Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica:

- Adibizione diretta e continua allo svolgimento di prestazioni lavorativa rientranti in una o più fattispecie sopra elencate;
- Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti a prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale ai sensi del presente articolo, adottato dal dirigente preposto anche mediante acquisizione di specifici pareri rilasciati dal medico competente di cui all'art. 2 lettera h) del D.Lgs. n. 81/2008;
- Effettiva presenza in servizio;

Misura dell'indennità economica: max. € 30,00 mensili.

Art. 6

**FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ - ART. 17, COMMA 2 LETTERA f) DEL C.C.N.L. DEL 01.04.1999**

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 01.04.1999, e successive modificazioni e integrazioni di cui all'art. 36 del CCNL del 22.01.2004 e all'art. 7 comma 1 del CCNL del 09.05.2006, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

I compiti o le attribuzioni che comportano specifiche responsabilità purché essi abbiano carattere continuativo e non episodico e/o occasionale sono individuati nelle seguenti fattispecie:

- a) Responsabilità di procedimento, nell'ambito dei procedimenti amministrativi individuati dall'ente e/o responsabilità nell'esercizio di attività complesse. Per procedimento deve intendersi l'attività il cui risultato consiste nell'adozione di un atto e per attività complesse quelle che si collocano all'interno di procedimenti di particolare importanza, che si esercitano in assenza di un confronto o supporto ordinario con il proprio responsabile e che possono dar luogo a relazioni organizzative esterne di tipo diretto ed autonomo, ancorché non abbiano come risultato l'adozione di un atto;
- b) Responsabilità di preposizione a unità organizzativa individuata ai sensi dell'art. 7 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi o a unità organizzative nell'ambito di una gestione di servizi in forma associata;
- c) Responsabilità di preposizione a strutture complesse e/o strategiche specificatamente e formalmente individuate dalla Giunta Comunale nell'ambito della struttura organizzativa dell'ente per lo svolgimento di attività complesse in piena autonomia operativa e che possono dar luogo a relazioni organizzative esterne di tipo diretto ed autonomo (attribuibile al solo personale appartenente alla cat. D);
- d) Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro permanenti che operano su ambiti di attività definiti, che presupponga il coordinamento di almeno due unità di personale oltre al coordinatore;

Bp

- e) Partecipazione con carattere continuativo ad organismi collegiali esterni all'ente in rappresentanza dell'amministrazione, con responsabilità diretta sulle decisioni assunte. La rappresentanza deve essere collegata alle attività relative al servizio di appartenenza;
- f) Responsabilità di addetto a funzioni di coordinamento e controllo (capo pattuglia).

### Lettera a) – responsabilità di procedimento

#### Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica lettera a)

- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Provvedimento formale di attribuzione della responsabilità di procedimento ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 241/1990 e s.m.i. o di adibizione allo svolgimento delle attività complesse;
- Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;

#### Criteri per la determinazione dell'indennità economica lettera a)

L'indennità economica di cui alla presente lettera a) viene fissata nell'importo massimo di € 500,00 annue per dodici mensilità. Detto importo sarà attribuito a ciascun dipendente in proporzione al punteggio risultante dall'applicazione dei criteri di valutazione di cui alla seguente tabella, compilata dal dirigente responsabile:

<b>Specificità responsabilità Lettera a)</b>		<b>A</b>
	Fattori di valutazione dell'attività * Il giudizio di valutazione tiene conto anche del numero di procedimenti attribuiti	Punteggio max. attribuibile (punti 100)
1	Specificità e complessità delle norme da applicare: <ul style="list-style-type: none"> <li>• bassa (automatica applicazione)</li> <li>• media (necessità di analisi interpretativa con aggiornamento sporadico)</li> <li>• elevata (necessità di analisi interpretativa con aggiornamento frequente)</li> </ul>	0-10 11-20 21-30
<b>Totale fattore 1</b>		
2	Complessità procedurale <ul style="list-style-type: none"> <li>• bassa</li> <li>• media</li> <li>• elevata</li> </ul>	0-15 16-30 31-45
<b>Totale fattore 2</b>		
3	Relazioni esterne e/o interne <ul style="list-style-type: none"> <li>• sporadica</li> <li>• frequente</li> <li>• continua</li> </ul>	0-8 9-15 16-25
<b>Totale punti</b>		<b>100</b>

\* La misura dell'indennità annua per dodici mensilità attribuita al dipendente è determinata dal risultato della seguente formula (importo max. attribuibile /punteggio max. attribuibile (p. 100)\*totale punteggio complessivo)

### Lettera b) – responsabilità di unità organizzativa

#### Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica lettera b)

- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;

- Provvedimento formale di attribuzione della responsabilità di preposizione a struttura organizzativa di cui all'art. 7 del vigente regolamento sull'ordinamento o a unità organizzativa nell'ambito di una gestione di servizi in forma associata. Tale preposizione deve necessariamente comportare l'attribuzione di responsabilità di processo, intendendosi per processo un insieme di attività e/o procedimenti il cui risultato consiste in un prodotto o servizio;
- Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;

Criteria per la determinazione dell'indennità economica lettera b)

L'indennità economica di cui alla presente lettera b) viene fissata nell'importo massimo di € 2.500,00 annue per dodici mensilità. Detto importo sarà attribuito a ciascun dipendente in proporzione al punteggio risultante dall'applicazione dei criteri di valutazione di cui alla seguente tabella, compilata dal dirigente responsabile:

Specifica responsabilità di preposizione a unità organizzativa Lettera b)		
n	Fattori di valutazione	Punti (max. 100)
1	Complessità di gestione del personale da coordinare (min. 2 unità): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bassa</li> <li>• Media</li> <li>• Elevata</li> </ul> * Il giudizio di valutazione tiene conto del numero di unità e della categoria del personale coordinato	0-10 11-20 21-30
2	Complessità dei processi o attività <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bassa</li> <li>• Media</li> <li>• elevata</li> </ul> * Per processo deve intendersi il complesso di attività il cui risultato consiste in un prodotto o servizio;	0-10 11-20 21-30
3	Livello di utilizzo di strumenti informatici e/o telematici <ul style="list-style-type: none"> <li>• bassa (procedura standardizzata senza necessità di aggiornamento)</li> <li>• media (procedura non standardizzata e aggiornamento sporadico)</li> <li>• elevata (procedura non standardizzata e aggiornamento frequente)</li> </ul>	0-5 6-10 11-20
4	Necessità di interazione con soggetti esterni e/o interni per assicurare l'attività della struttura di preposizione <ul style="list-style-type: none"> <li>• sporadica</li> <li>• frequente</li> <li>• continua</li> </ul>	0-5 6-10 11-20
<b>Totale punti</b>		<b>100</b>

*Handwritten signatures and initials on the right margin of the table.*

\* La misura dell'indennità annua per dodici mensilità attribuita al dipendente e determinata dal risultato della seguente formula (importo max. attribuibile /punteggio max. attribuibile (p.100)\*totale punti)

**Lettera c) – responsabilità alla preposizione di strutture complesse**

Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica lettera c)

- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Provvedimento formale della responsabilità di preposizione a strutture complesse e/o strategiche specificatamente e formalmente individuate dalla Giunta Comunale

*Handwritten signature 'BP' at the bottom right of the page.*

- Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;

#### Criteri per la determinazione dell'indennità economica lettera c)

L'indennità economica di cui alla presente lettera c) viene fissata nell'importo massimo di € 2.500,00 annue per dodici mensilità. Detto importo sarà attribuito a ciascun dipendente interessato con gli stessi criteri fissati per l'indennità economica di cui alla lettera b).

#### **Lettera d) – responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro**

##### Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica lettera d)

- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Provvedimento formale della responsabilità di preposizione a gruppi di lavoro permanenti che presuppongano il coordinamento formale di almeno due unità di personale oltre al coordinatore, con la puntuale indicazione dell'ambito di attività;
- Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;

#### Criteri per la determinazione dell'indennità economica lettera d)

L'indennità economica di cui alla presente lettera d) viene fissata nell'importo massimo di € 2.000,00 annue per dodici mensilità. Detto importo sarà attribuito a ciascun dipendente interessato con gli stessi criteri fissati per l'indennità economica di cui alla lettera b).

#### **Lettera e) – partecipazione a organismi collegiali esterni all'ente**

##### Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica lettera e)

- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Partecipazione con carattere continuativo ad organismi collegiali esterni all'ente in rappresentanza dell'amministrazione, in relazione alle attività proprie del servizio di appartenenza e con responsabilità diretta sulle decisioni assunte;
- Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;

#### Criteri per la determinazione dell'indennità economica lettera e)

L'indennità economica di cui alla presente lettera e) viene fissata nell'importo di € 300,00 annue per dodici mensilità.

#### **Lettera f) – responsabilità di funzioni di addetto coordinamento e controllo (capo pattuglia)**

##### Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica lettera f)

- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di coordinamento e controllo da parte del dirigente;
- Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;

#### Criteri per la determinazione dell'indennità economica lettera f)

L'indennità economica di cui alla presente lettera f) viene fissata nell'importo di € 360,00 annue per dodici mensilità.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro.

La contrattazione integrativa annuale, stabilisce l'entità delle risorse decentrate finalizzate all'erogazione dei compensi per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettere f) ed i) del C.C.N.L del 01.04.1999. Qualora dette risorse siano insufficienti ad assicurare l'attribuzione dei compensi individuali determinati sulla base dei criteri stabiliti agli artt. 6 e 7 del presente contratto, gli stessi verranno proporzionalmente ridotti fino a concorrenza delle risorse a disposizione. La riduzione di ciascun importo individuale sarà operata secondo la seguente formula: importo individuale rideterminato = (totale risorse disponibili / totale importi virtuali \* importo individuale virtuale).

#### Art. 7

#### FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ - ART. 17, COMMA 2 LETTERA I) DEL C.C.N.L. DEL 01.04.1999 INTRODOTTO DALL'ART. 36 C. 2 DEL C.C.N.L. DEL 22.01.2004

Al personale di categoria B, C e D, con esclusione del personale a tempo determinato, l'indennità prevista dall'art. 17, comma 2 lettera i) del C.C.N.L. del 01.04.1999, come introdotto dall'art. 36 comma 2) del C.C.N.L. del 22.01.2004 è corrisposta come di seguito indicato:

- a) Ai dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D assegnati ai servizi demografici ed elettorale che esercitano con delega piena almeno due fra le funzioni di Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale d'Anagrafe e Ufficiale Elettorale viene attribuita una indennità, pari ad € 300,00 annui per dodici mensilità;
- b) Ai dipendenti assegnati ai servizi demografici ed elettorale che esercitano con delega piena una delle predette funzioni e con delega parziale almeno una delle altre due viene attribuita una indennità, pari ad € 200,00 annui per dodici mensilità;
- c) Ai dipendenti assegnati ai servizi demografici ed elettorale che esercitano con delega piena una delle predette funzioni o delega parziale almeno due delle predette funzioni viene attribuita una indennità, pari ad € 150,00 annui per dodici mensilità;
- d) Ai dipendenti assegnati al servizio Ufficio Relazioni con il Pubblico che esercitano le deleghe di cui alle fattispecie contemplate in uno dei punti precedenti viene attribuita una indennità pari a € 300,00 annui per dodici mensilità;
- e) Al personale assegnato, con atti formali, ai servizi di protezione civile viene attribuita una indennità pari a € 300,00 annui per dodici mensilità;
- f) Al personale individuato, con atto amministrativo, come archivista informatico viene attribuita una indennità pari ad € 300,00 annui per dodici mensilità.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro.

#### Art. 8

#### CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA INDENNITÀ MANEGGIO VALORI - ART 36 DEL C.C.N.L. DEL 14.09.2000

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera determinata secondo i seguenti criteri:

##### Condizioni:

- Presenza in servizio con adibizione effettiva a maneggio valori di cassa
- Atto di formale del dirigente, relativo all'individuazione dei dipendenti ai quali viene attribuita la responsabilità di maneggio valori di cassa

##### Misura:

Valore medio annuo valori maneggiati	indennità giornaliera
da €. 4.131 a €. 8.263,99	€. 0,52
da €. 8.264 a €. 16.527	€. 1,03
oltre €. 16.527	€. 1,55

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ai servizi che comportano maneggio di valori di cassa. A tal fine i responsabili dei servizi interessati, produrranno mensilmente

BR

all'ufficio personale, apposito prospetto riepilogativo, nel quale dovranno essere evidenziati i nominativi dei dipendenti che nel mese di riferimento sono stati adibiti a maneggio di valori di cassa, con a fianco il numero delle giornate di effettiva adibizione.

Nel caso di individuazione di più dipendenti all'interno di uno stesso servizio, la responsabilità di cassa sarà affidata adottando un equanime criterio di rotazione fra i dipendenti interessati in modo tale da garantire l'unicità giornaliera di detta figura.

## ART. 9

### ART. 16 COMMA 1) C.C.N.L. NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - "COMPLETAMENTO ED INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI CUI ALL'ART. 5, COMMA 2."

La progressione economica all'interno della categoria, consiste in incrementi economici stipendiali successivi al trattamento tabellare iniziale.

In particolare, i percorsi economici previsti, sono i seguenti:

- n. 4 incrementi retributivi per la categoria A, corrispondenti alle posizioni economiche A2, A3, A4 e A5;
- n. 6 incrementi retributivi per i profili della categoria B con trattamento tabellare iniziale in B1, corrispondenti alle posizioni economiche B2, B3, B4, B5, B6 e B7;
- n. 4 incrementi retributivi per i profili della categoria B con trattamento tabellare iniziale in B3, corrispondenti alle posizioni economiche B4, B5, B6 e B7;
- n. 4 incrementi retributivi per la categoria C, corrispondenti alle posizioni economiche C2, C3, C4 e C5;
- n. 5 incrementi retributivi per i profili della categoria D con trattamento tabellare iniziale in D1, corrispondenti alle posizioni economiche D2, D3, D4, D5 e D6;
- n. 3 incrementi retributivi per i profili della categoria D con trattamento tabellare iniziale in D3, corrispondenti alle posizioni economiche D4, D5 e D6.

I criteri di riferimento per l'applicazione dell'istituto della progressione economica all'interno della categoria, sono quelli espressamente previsti dall'art. 5 del C.C.N.L. del 31.03.1999. Gli stessi tengono conto degli elementi di valutazione sotto elencati:

#### PROGRESSIONE ECONOMICA A1-A2, A2-A3, A3-A4, A4-A5

##### Esperienza acquisita

- Attività prestata nella stessa categoria in mansioni afferenti;

##### Qualità della prestazione individuale resa

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni;
- Capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze gestionali e mutamenti organizzativi;

##### Risultati conseguiti

- Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza;
- Abilità di sviluppare un clima ambientale favorevole alla produzione;
- Capacità di svolgere le mansioni affidate.

#### PROGRESSIONE ECONOMICA B1-B2, B3G-B4G, C1-C2

##### Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale

- Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute;
- Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi.

MB

Handwritten signature

Handwritten signature

Bp

### Qualità della prestazione individuale resa

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni;
- Capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze gestionali e mutamenti organizzativi;
- Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo;
- Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta alla risoluzione dei problemi.

### Risultati conseguiti

- Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione.

### Impegno profuso

- Grado di impegno espresso nell'assolvimento dei compiti assegnati.

### Esperienza Acquisita

- Attività prestata in posizione professionale riferibile al medesimo percorso economico interno alla categoria.

## **PROGRESSIONE ECONOMICA B2E-B3E, B3E-B4E, B4E-B5E, B4G-B5G, C2-C3**

### Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale ed esperienza acquisita.

- Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute;
- Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi.

### Qualità della prestazione individuale resa

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni;
- Capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze gestionali e mutamenti organizzativi;
- Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo;
- Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta al problem solving.

### Risultati conseguiti

- Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati, realizzazione progetti e programmi.

### Impegno profuso

- Grado di impegno espresso nell'assolvimento dei compiti assegnati.

## **PROGRESSIONE ECONOMICA B5E-B6E, B6E-B7E, B5G-B6G, B6G-B7G, C3-C4, C4-C5, D1E-D2E, D2E-D3E, D3E-D4E, D4E-D5E, D5E-D6E, D3G-D4G, D4G-D5G, D5G-D6G**

### Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale

- Capacità di iniziativa personale;
- Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione.

### Qualità della Prestazione individuale resa

- Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni;
- Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo;
- Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta al problem solving

### Risultati conseguiti

- Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o produttivi;
- Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità.

### Impegno profuso

- Grado di impegno espresso nell'assolvimento dei compiti assegnati.

Le schede relative ad ogni progressione economica all'interno di tutte le categorie, con i valori di ponderazione degli elementi di valutazione di cui sopra in esse contenuti, saranno predisposte dai dirigenti dell'ente previo confronto in sede di conferenza dei Dirigenti.

Tali schede saranno compilate dai dirigenti delle strutture presso cui prestano servizio i dipendenti, che potranno avvalersi dei loro collaboratori diretti, ove ritenuto necessario ed opportuno. A tal fine la valutazione è annuale.

Per il personale parzialmente utilizzato in servizi in convenzione o da enti tra loro convenzionati, secondo la disciplina di cui all' art. 14 del C.C.N.L. del 22.01.2004 la valutazione sarà effettuata dal dirigente responsabile del servizio in convenzione o dell'area dell'ente utilizzatore a cui il dipendente è funzionalmente assegnato, di concerto con il dirigente d' area di assegnazione nell'ente di appartenenza.

Il procedimento per la valutazione annuale dei singoli dipendenti sulle apposite schede compilate dai dirigenti si compone delle seguenti fasi:

- Valutazione provvisoria che, se positiva, si tramuta direttamente in valutazione definitiva, la quale dà titolo ad essere utilmente collocato nelle graduatorie annuali di Ente per ciascun percorso economico.
- In caso contrario seguiranno le fasi qui di seguito indicate:
  - Comunicazione della valutazione provvisoria non positiva al dipendente interessato.
  - Acquisizione in contraddittorio delle valutazioni del dipendente interessato con facoltà da parte di quest'ultimo di farsi assistere da un'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia anche esterna all'ente.
  - Formalizzazione della valutazione e comunicazione al dipendente interessato.

Copia della scheda di valutazione verrà consegnata al dipendente, il quale, anche nel caso di valutazione positiva, potrà chiedere delucidazioni sul punteggio ottenuto al proprio dirigente valutatore.

Le progressioni orizzontali avverranno:

1) Nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a tale effetto dal contratto decentrato e nel rispetto del limite delle risorse assegnate, con le seguenti modalità, ad ogni settore o unità organizzativa autonoma o di progetto con personale di qualifica dirigenziale per ciascun anno di riferimento:

- individuazione del numero di progressioni orizzontali virtualmente effettuabili per ciascun settore o unità organizzativa autonoma o di progetto con personale di qualifica dirigenziale alla data del 31 dicembre di ciascun anno, tenendo conto dei criteri fissati dal presente articolo e determinazione del costo virtuale dei relativi passaggi per ciascuna area o unità organizzativa autonoma o di progetto con personale di qualifica dirigenziale..
- determinazione della percentuale di riparto delle risorse da destinare a ciascun settore o unità organizzativa autonoma o di progetto con personale di qualifica dirigenziale dividendo il costo virtuale delle progressioni economiche calcolato con le modalità di cui sopra per l'ammontare delle risorse complessivamente disponibili per progressioni orizzontali nell'anno di riferimento.

Il personale assegnato ad unità organizzative autonome o di progetto, alle quali non sia preposto un dirigente, ai fini della determinazione di cui sopra, sarà conteggiato nell'area del dirigente di riferimento.

La procedura di ripartizione di cui sopra dovrà comunque garantire a ciascun settore o unità organizzativa autonoma o di progetto, almeno le risorse necessarie per coprire il costo della progressione economica più onerosa, virtualmente effettuabile.

A tal fine si procederà ad eventuale compensazione con le risorse assegnate ad altri settori o unità organizzative in proporzione all'entità delle stesse, ovviamente nel limite delle risorse complessivamente disponibili nel fondo per le progressioni orizzontali.

2) Attraverso la formulazione di una graduatoria annuale unica per ciascun settore e anche per ciascuna unità organizzativa autonoma o di progetto se affidate ad un dirigente che non sia titolare di settore. In caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per le suddette limitazioni economiche, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza fino a concorrenza dei suddetti limiti economici. In caso di ulteriore parità si procederà tramite scelta del dipendente più anziano di età.

Bp

Inoltre, qualora scorrendo la graduatoria di settore o unità organizzativa autonoma o di progetto se affidate ad un dirigente, la progressione orizzontale effettuabile dal dipendente utilmente collocato non trovasse copertura nelle risorse assegnate alla propria struttura di riferimento, si procederà a scorrimento della graduatoria fino alla progressione orizzontale che trova capienza all'interno delle risorse medesime.

Per la determinazione dei punteggi individuali si terrà conto anche delle eventuali valutazioni effettuate nei tre anni precedenti all'anno oggetto di valutazione, nel senso che al punteggio ottenuto nell'anno di riferimento verranno sommati quelli relativi ai tre anni precedenti nelle percentuali sotto indicate:

Anno di applicazione	VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL			
	100% relativa all'anno	50% relativa all'anno	30% relativa all'anno	10% relativa all'anno
N	N	n-1	n-2	n-3

Fermi restando i limiti di cui ai precedenti punti 1) e 2) del presente articolo, avranno titolo al passaggio alla posizione economica superiore esclusivamente quei dipendenti che abbiano riportato, nell'anno di riferimento, una valutazione media pari o superiore a 70/100 o equivalente con una permanenza nella posizione economica in godimento relativa al percorso economico di riferimento, di almeno anni due posseduta alla data del 31 dicembre precedente all'anno cui si riferisce la valutazione.

L'anzianità è calcolata con riferimento alla predetta data e la decorrenza economica ha effetto dal 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la valutazione.

Le graduatorie sono approvate dal Dirigente di ciascun area.

Nell'eventualità che le risorse assegnate a ciascun dirigente non vengano da questi interamente utilizzate, le stesse andranno a costituire una fondo residuale che sarà utilizzato per effettuare ulteriori progressioni economiche nell'anno di riferimento, secondo il seguente ordine di priorità:

1. punteggio maggiore ottenuto fra tutte le valutazioni effettuate dai dirigenti nell'anno di riferimento e capienza nella somma residuale per effettuare l'eventuale progressione economica. In caso di incapienza si procederà a progressione economica per i dipendenti con punteggio inferiore, fino a quelli la cui progressione economica trova disponibilità nelle risorse residuali;
2. anzianità nella posizione economica di appartenenza;
3. anzianità di servizio;
4. anzianità anagrafica.

#### Art. 10 INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

#### Art. 11 NORMA TRANSITORIA

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'esercizio 2015. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetto dal 01.01.2015.