

## CONTRATTO DECENTRATO AZIENDALE 2012-2015

L'anno 2013 e questo dì 5 del mese di Novembre, in Pescia, presso la sede comunale posta in Piazza Mazzini al civico n.1, si sono incontrate le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, come di seguito specificate:

### PER LA PARTE PUBBLICA

- Dr. Claudio Sbragia, Presidente della delegazione trattante di parte pubblica
- I sigg. Dirigenti, D.ssa Bugliani Antonella, D.ssa Alessandra Galligani, Dr. Aristide Sergio Borracchini.

### PER LA PARTE SINDACALE

- Baldi Fabrizio in rappresentanza di CGIL
- Bugelli Franco in rappresentanza UIL
- Bini Andrea in rappresentanza CISL
- Fontana Alessandro in rappresentanza RR.SS.UU.
- Pieraccini Nicoletta in rappresentanza RR.SS.UU.
- Borelli Ornella in rappresentanza RR.SS.UU.
- Temperani Clara in rappresentanza RR.SS.UU.
- Natalini Fabrizio in rappresentanza RR.SS.UU.
- Landi Doria in rappresentanza RR.SS.UU.

### PREMESSO

- Che sulla materia si è svolta ampia ed approfondita trattativa fra le parti;
- Che le parti concordano sulla ipotesi di contratto decentrato, da sottoporre comunque all'Assemblea del personale per la parte sindacale e al procedimento di verifica da parte del Collegio dei Revisori e, ai sensi dell'art.22 comma 1 lett. c) del regolamento di organizzazione, da parte dell'O.I.V., per la parte pubblica;
- Che la Giunta comunale, con deliberazione n. 260 del 06/11/2012, esecutiva ai sensi di legge, ha fornito gli indirizzi a cui deve attenersi la delegazione di parte pubblica per la stipula del contratto decentrato;
- Che, ove i procedimenti di verifica delle parti diano esito positivo, la presente ipotesi sarà definitivamente stipulata previa deliberazione della Giunta comunale che ne autorizza la sottoscrizione definitiva;
- Tutto ciò premesso le parti, come sopra costituite,

### STIPULANO E CONVENGONO

#### ART.1 – DURATA E AMBITO DI APPLICAZIONE

(Art.5 CCNL 1/4/1999 come sostituito da art.4 CCNL 22/1/2004)

1. Il presente contratto ha durata quadriennale. I suoi effetti decorrono dalla data di stipula e conservano efficacia fino alla stipulazione del contratto decentrato successivo.
2. Il presente contratto non può comunque mantenere norme in contrasto con i CC.CC.NN.LL. per cui, al variare dei contratti nazionali o comunque di disposizioni imperative, le parti si impegnano a rivedere le norme del presente contratto al fine di adeguarle alle nuove normative.

5/11/12  
AS

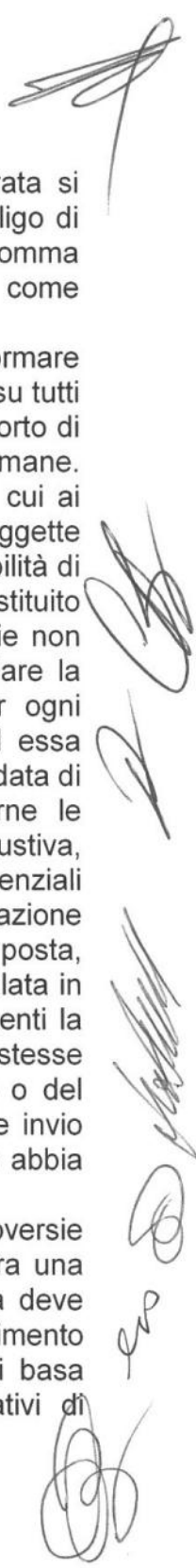


3. Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale, su richiesta di una delle parti, da concludere entro sessanta giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione del Comune. L'accordo relativo all'utilizzo delle risorse, si configura quale contratto integrativo economico ai sensi dell'art. 1.3 dell'allegato alla circolare n. 25 del 19/07/2012 della Ragioneria Generale dello Stato.
4. Ove nessuna delle parti richieda l'avvio della contrattazione annuale o nelle more del rinnovo del contratto, continuano ad applicarsi le modalità di utilizzo fissate dal presente contratto decentrato.

## ART.2 – RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:
  - a) Contrattazione decentrata
  - b) Informazione, concertazione e consultazione
  - c) Procedure di conciliazione
  - d) Verifica dell'attuazione del contratto
2. In relazione alla lett. a) del precedente comma, la contrattazione decentrata si svolge sulle materie di cui all'art.4 commi 2 e 3 del CCNL 1/4/99, con l'obbligo di accordo su tutti i punti ivi riportati ad eccezione delle lett. d), e), f) ed m) del comma 2 e fatto salvo quanto previsto dall'art.40 comma 3 ter del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art.54 D. Lgs. 150/2009.
3. In relazione alla lett. b) del comma 1 l'Ente ha l'obbligo di informare tempestivamente i soggetti sindacali facenti parte della delegazione trattante su tutti gli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane. In particolare le parti concordano di consultarsi comunque sulle materie di cui ai commi 3 e 4 dell'art.7 CCNL 1/4/1999. Ove l'informazione riguardi materie soggette a concertazione, la stessa deve essere preventiva, in modo da dare la possibilità di attivare le procedure di concertazione di cui all'art.8 CCNL 1/4/1999 come sostituito dall'art.6 CCNL 22/1/04. Ove venga data informazione preventiva su materie non soggette a concertazione, la stessa non implica che le parti debbano iniziare la procedura di concertazione, ferma restando la facoltà di incontrarsi per ogni opportuna consultazione. La richiesta di concertazione, per le materie ad essa soggette, deve essere avanzata per scritto entro e non oltre dieci giorni dalla data di ricezione dell'informazione preventiva. In particolare, per quanto concerne le modalità di informazione preventiva, la stessa deve essere chiara ed esaustiva, possibilmente comunicando alla parte sindacale lo schema e gli elementi essenziali del provvedimento definitivo che si intenderebbe adottare. L'informazione preventiva si intende correttamente eseguita quando è trasmessa, a mezzo posta, consegnata a mano, a mezzo e-mail o telefax, purché regolarmente protocollata in uscita al protocollo generale del Comune, a tutte le organizzazioni componenti la delegazione trattante di parte sindacale ed all'indirizzo o referente dalle stesse formalmente comunicato; in caso di mancata comunicazione del recapito o del referente, le comunicazioni si intenderanno validamente effettuate mediante invio alle sedi provinciali delle OO.SS. e, per le RR.SS.UU., al componente che abbia riportato il maggior numero di voti.
4. In relazione alla lett. c) del comma 1, quando emergano controversie sull'interpretazione del contratto integrativo, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta di attivazione della procedura di conciliazione. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione della controversia interpretativa, il riferimento alle norme contrattuali in discussione e degli elementi di diritto su cui si basa l'interpretazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di

SPC M.F.



rilevanza generale. Le parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato delle clausole controverse; ove non vi sia possibilità di una definizione consensuale della controversia, viene redatto verbale nel quale le parti danno atto delle diverse interpretazioni. Ove invece si raggiunga l'accordo, lo stesso sostituisce le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato. Non costituisce procedura di conciliazione, né modifica o integrazione del presente contratto, ogni eventuale accordo di carattere interpretativo e/o applicativo che le parti intendano sottoscrivere per la migliore applicazione del presente contratto.

5. In relazione alla lett. d) del comma 1 le parti stabiliscono di incontrarsi almeno una volta l'anno, in data da concordare, per la verifica dell'attuazione di tutti gli istituti contrattuali.

### ART.3 – RISORSE DECENTRATE

(Artt.31 e 32 CCNL 22/1/04 – Art.4 CCNL 9/5/2006)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che:

a) Il fondo per l'anno 2012, come definitivamente rideterminato con atto dirigenziale n. **1552** del **09.10.2013**, adottato anche in riferimento alla deliberazione di G.C. n. 260 del 6 novembre 2012, tenuto conto del limite di spesa del contratto decentrato per l'anno 2010 così come stabilito dal DL 78/2010 unitamente agli abbattimenti previsti per la riduzione di personale ammonta a complessivi €. **557.823,62** di cui €. 6.672,02 per compensi ICI, €. 17.353,89 per ISTAT ed €. 40.000,00 per la progettazione D.Lgs. 163/2006.

Di tale somma complessiva, le risorse calcolate ai sensi dell'art. 31 comma 2 CCNL 22/1/04 e successivi CCNLL, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate secondo la previgente disciplina contrattuale, vengono definite nell'unico importo di Euro **381.550,47**, di conseguenza l'importo del fondo di parte variabile è di Euro **=176.273,15**

2. Ferma restando la quantificazione delle risorse stabili di cui al comma precedente, le parti concordano che, attualmente, gli istituti aventi carattere di certezza, stabilità e continuità nel Comune di Pescia, con le quali determinare l'utilizzo della parte di fondo stabile per l'anno 2012, sono le seguenti:

- Progressioni Economiche Orizzontali	€.	235.113,04
-Ulteriori progressioni Economiche con decorrenza 2014		7.668,49
- Indennità di comparto da imputare al fondo	"	56.251,33
- Indennità personale educativo	"	5.764,32
- Fondo Aree Organizzative	"	67.996,63
- Alta Professionalità	"	7.261,99
-Indennità ex art. 37 c. 4 CCNL 6/7/1995	"	774,72

### TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI

€.

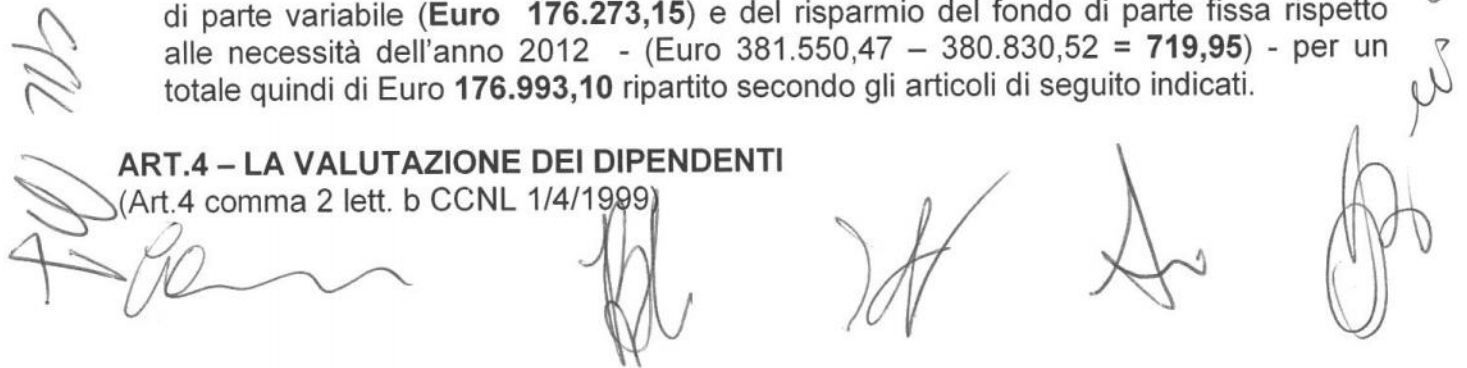
---

380.830,52

3. In conseguenza di quanto sopra l'utilizzo delle risorse ascrivibili al Fondo variabile di cui al comma 3 dell'art.31 CCNL 22/1/04 è pari, per l'anno 2012, alla somma del fondo di parte variabile (**Euro 176.273,15**) e del risparmio del fondo di parte fissa rispetto alle necessità dell'anno 2012 - (**Euro 381.550,47 – 380.830,52 = 719,95**) - per un totale quindi di Euro **176.993,10** ripartito secondo gli articoli di seguito indicati.

### ART.4 – LA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

(Art.4 comma 2 lett. b CCNL 1/4/1999)

*710*  


1. La valutazione dei dipendenti, come disciplinata dal sistema di misurazione e valutazione della performance, ai sensi degli artt. 6 e 16 comma 2 del CCNL 31/3/1999 e del D. Lgs. 150/2009, istituito con deliberazione della Giunta comunale n. 284 del 29 dicembre 2011, è utilizzabile per la parte di premio incentivante relativa alla performance organizzativa e individuale come risultanti dalla scheda di valutazione annuale e per la progressione economica all'interno della categoria.

#### **ART.5 – PERFORMANCE INDIVIDUALE. COMPENSI PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

(Art.4 comma 2 lett. b e c, art.17 comma 2 lett. a CCNL 1/4/99, Art. 36 e 37 CCNL 22/1/2004)

1. Per l'erogazione si applicano le procedure di cui agli articoli 5 e seguenti del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. Per l'anno 2012 il fondo è quantificato in Euro **30.421,94**.
2. Le parti stabiliscono di comune accordo, in deroga a quanto previsto dal vigente sistema di valutazione e misurazione della performance, che, per la sola valutazione relativa all'anno 2012, il pagamento di quanto dovuto al personale dipendente avverrà entro il mese di novembre, salvo conguaglio in relazione alla graduatoria definitiva.

#### **ART.6 – PERFORMANCE INDIVIDUALE. INDENNITA' DI CUI ALL'ART.17 COMMA 2 LETT. d) CC.CC.NN.LL. 1/4/99 E 14/9/2000**

(Art.17 comma 2 lett. d CCNL 1/4/1999 – Artt.22, 23, 24, 36, 37 CCNL 14/9/2000 – Art.41 CCNL 22/1/2004)

1.La spesa prevista per l'anno 2012 per le indennità di cui all'art.17 comma 2 lett. d) del CCNL 1/4/1999 è pari ad **Euro 28.000,00** e viene erogata in riferimento ai valori indicativi e alla disciplina sotto specificati:

- a) **TURNO**: per la disciplina del turno si fa riferimento all'art.22 CCNL 14/9/2000 ed ai valori ivi indicati. La spesa presunta per l'anno 2012 è pari ad **Euro 20.000,00**. Valorizzando quanto disposto dai commi 2 e 3 dell'art. 22 del CCNL 14.09.2000, l'effettiva rotazione dei dipendenti in turno, deve essere valutata su base di programmazione mensile ed anche riguardo all'effettivo periodo di servizio, corrispondendosi l'indennità di turno anche per eventuali giorni che non abbiano l'effettiva copertura delle 10 ore, anche non continuative, purchè l'orario di servizio copra almeno 70 ore complessive a livello settimanale.
- b) **REPERIBILITA'**: è istituito il servizio di pronta reperibilità per i servizi tecnici comunali e per il servizio di stato civile. Gli addetti allo stato civile sono collocati, uno per turno, in reperibilità di due ore antimeridiane nelle giornate di sabato, domenica e festivi. Il personale operaio dei servizi tecnici, due per turno più un tecnico, è collocato in reperibilità nelle giornate di sabato, domenica e festivi per dodici ore, normalmente dalle ore 8,00 alle ore 20,00. I turni sono stabiliti con disposizione del dirigente, comunque nel rispetto dell'art.23 comma 3 CCNL 14/9/2000. La chiamata può riguardare servizi da svolgere anche al di fuori ed oltre l'orario in cui il personale è in reperibilità, fermo restando che il servizio eventualmente svolto è interamente imputabile ad orario straordinario. In caso di eventi eccezionali, calamità naturali o condizioni atmosferiche particolarmente avverse, il Sindaco può istituire turni di reperibilità temporanea anche oltre quelli fissati dal presente contratto decentrato; ai turni così stabiliti si applica la disciplina contrattuale. La spesa annuale prevista per i turni di reperibilità è pari ad **Euro 4.000,00**.
- c) **MANEGGIO VALORI**: le parti danno atto che le uniche figure adibite in via continuativa ai servizi che comportano maneggio di valori di cassa sono

7/10/11

Alon

J

bl

rv

A

Bo

individuabili esclusivamente nei servizi di Polizia Municipale, Servizi Demografici ed Economato; il personale effettivamente addetto al maneggio valori deve essere individuato con provvedimento del responsabile del servizio di riferimento. L'indennità giornaliera è fissata di comune accordo in Euro **1,5**. La spesa prevista su base annua è stimata in Euro **4.000,00**.

- d) **ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO NOTTURNO**: per tale orario si intende esclusivamente l'orario "ordinario" prestato in ore notturne, festive o festivo notturne. Lo stesso viene compensato secondo le maggiorazioni disposte dall'art.24 del CCNL 14/9/2000. La spesa annua prevista è pari ad Euro **zero**. Tale compenso non compete al personale che già beneficia dell'indennità di turno per l'orario di lavoro svolto.
- e) Le indennità di cui alle lett. a) e b) del presente articolo sono pagate, di norma, a cadenza bimestrale; l'indennità di cui alla lett. c) entro il mese di febbraio di ogni anno;

#### **ART.7 – PERFORMANCE INDIVIDUALE. FONDO PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

(Art.4 comma 2 lett. c – Art.17 comma 2 lett. f dei CCNL 1/4/1999 come modificato da art.7 CCNL 9/5/2006 – Art.36 ccnl 22/1/04).

1. Il fondo di cui al presente articolo è quantificato, per l'anno 2012, in Euro **20.000,00**.
2. Il compenso per specifiche responsabilità spetta, ex art.17 comma 2 lett. f) CCNL 1/4/1999, al personale delle categorie D, C e B a cui, con provvedimento formale, sia richiesta l'assunzione di responsabilità specifiche che, per quanto ricomprese nella declaratoria di categoria o profilo professionale, tuttavia pongano il dipendente in una posizione tale da dover assumere responsabilità specifiche e dirette che lo differenzino dalle ordinarie responsabilità richieste alla generalità dei dipendenti di pari categoria, con particolare riguardo alle dirette responsabilità di carattere gestionale o di procedimento. Le parti concordano che le figure individuate quali titolari di Unità Operativa o ufficio concretano la definizione di cui sopra e, pertanto, sono destinatarie dell'indennità relativa, secondo i criteri oggettivi di seguito stabiliti.

Le posizioni verranno individuate con determina dirigenziale, successivamente alla fissazione del Piano degli Obiettivi stabiliti da parte dell'Amministrazione Comunale, ma anche a carattere ricognitivo, in modo che l'attribuzione della posizione stessa decorra, ove spettante, dal 1° gennaio dell'anno di riferimento. In ogni caso la determinazione dovrà essere adottata entro il mese di marzo di ogni anno, ad eccezione dell'anno corrente per cui il termine è fissato nei trenta giorni successivi alla data di stipula del presente contratto.

Possono essere destinatari dell'indennità anche figure a cui, pur non titolari di U.O. o ufficio, è chiesta l'assunzione di responsabilità specifiche in ordine ad obiettivi di particolare rilevanza, con esclusione delle ordinarie mansioni ricomprese nel profilo professionale.

Il Dirigente, previo confronto in conferenza dei Dirigenti, individua con propria determinazione ed in relazione agli obiettivi di Peg, il personale titolare di U.O. o ufficio nonché, eventualmente, il personale addetto a progetti particolari, tutti destinatari dell'indennità di cui al presente articolo.

Fatto 100 il punteggio massimo attribuibile a ciascun dipendente, destinatario dell'indennità, il punteggio in sede di conferenza dei Dirigenti e con il coordinamento del Segretario Generale, viene così attribuito:

Descrizione criteri	Punti
---------------------	-------

*Handwritten signatures and initials are present below the table, including a large signature on the left and several smaller ones across the bottom.*

1) Titolarità di Unità Operativa	50
2) Titolarità di ufficio	25
3) Partecipazione ad obiettivo rilevante	10
4) N° di addetti compreso il titolare: <ul style="list-style-type: none"> <li>• uguale o maggiori a 2</li> <li>• minore a 2</li> </ul>	20 0
5) Valore complessivo del budget sia di Entrata che di Uscita assegnato con il PEG: <ul style="list-style-type: none"> <li>• &gt; alla media di tutte le Unità Operative</li> <li>• &lt; alla media di tutte le Unità Operative</li> </ul>	20 10
6) Attività di front office o rivolta a favore della generalità dei Servizi comunali	10
7) Figure alle quali, pur non titolari di A.O., è demandato in modo non occasionale e continuativo, di assumere funzioni vicarie di figura a più alto contenuto professionale e/o attività di coordinamento di gruppi di lavoro purchè tale incarico sia conferito con determinazione motivata	5 Per un massimo di tre mesi 10 Oltre i tre mesi

I numeri 1, 2 e 3 sono alternativi e non cumulabili.

Il numero 5 può essere assegnato solo a Titolari di U.O.; la media del budget è data dalla somma dei capitoli di Entrata e di Uscita di tutte le UU.OO., diviso il numero delle stesse UU.OO.

Il numero 6 può essere assegnato solo ai titolari di una delle posizioni di cui ai punti 1, 2 e 3.

In ogni caso il punteggio massimo attribuibile non può superare 100 punti, anche nell'eventualità che la somma aritmetica fosse superiore a tale punteggio massimo.

Per le figure individuate si sommano i punteggi ottenuti e si divide il budget complessivo, dedotte le somme necessarie di cui al comma 3, per la somma complessiva dei punteggi, ottenendo così il valore del punto, che verrà moltiplicato per il punteggio ottenuto da ogni titolare, fermo restando che non può essere corrisposto un compenso superiore a quello previsto dal CCNL.

3. Per quanto concerne le specifiche responsabilità di cui all'art.17 comma 2 lett. i) del CCNL 1/4/1999 come integrato dal CCNL 22/1/2004, le parti concordano che l'individuazione degli aventi diritto deve essere effettuata sulla base di atti formali, escludendosi eventuali mansioni esercitate "di fatto". L'indennità può essere attribuita solo dal momento che vi sia l'atto formale di individuazione. Le parti concordano di confermare i valori stabiliti con l'accordo applicativo del Contratto Decentrato Aziendale dell'anno 2005.

4. Ferma restando la procedura a regime di cui al precedente comma 2, valida per gli anni 2013 e successivi, per l'anno 2012 viene mantenuta la corresponsione dell'indennità secondo le regole previgenti, basandosi sulle UU.OO., Uffici ed incombenze per i quali sono stati liquidati i compensi relativamente all'anno 2011, tenuto conto delle cessazioni e delle nuove assunzioni.

CCNL 7/11  
 [Handwritten signatures and initials]

**ART.8 – RISCHIO E DISAGIO (art.45 comma 3 D.Lgs. 165/2001)**

(Art.17 comma 2 lett. d CCNL 1/4/1999 – Art.37 CCNL 14/9/2000 – Art.41 CCNL 22/1/2004 - Art.4 comma 2 lett. c e Art.17 comma 2 lett. e CCNL 1/4/1999)

1. Il fondo per l'anno 2012 è quantificato in **Euro 23.000,00** per quanto concerne il rischio e in **Euro 7.000,00** per quanto concerne l'esercizio di attività disagiate.

2. RISCHIO: Si considerano attività di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, le prestazioni che comportano:

- diretto e continuo esercizio di attività di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di persone o cose con eventuali operazioni accessorie;
- esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, gas, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;
- esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni di opere lacuali e fluviali;
- esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni;
- esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.
- Considerando le varie tipologie di attività lavorative che sono svolte all'interno dell'Ente si riconoscono i benefici dell'istituto del rischio alle operatrici operanti all'interno della cucina nonché a coloro che prestano la loro attività lavorativa oltre le quattro ore ai videoterminali;

Il personale sottoposto a rischio è individuato, previa segnalazione del dirigente di riferimento, con determinazione del dirigente del Servizio Affari Generali o Area Organizzativa delegata da emanarsi, previa comunicazione alle rappresentanze sindacali, entro il 31 gennaio di ogni anno. L'indennità compete per il periodo di effettivo servizio, pertanto l'assenza dal lavoro per qualunque causa non dà diritto alla percezione dell'indennità che, in tal caso, verrà proporzionalmente ridotta.

3. Sono considerate particolarmente disagiate le attività che ricadono nelle situazioni seguenti:

- a) Le attività che, per esigenze di garanzia dei servizi, sono tenute ad una programmazione di orario plurisettimanale con orari, in determinati periodi dell'anno, superiori alle 36 ore settimanali;
- b) Le attività tenute, con frequenza anche periodica, ad un orario particolarmente flessibile, in modo da conformarsi alle esigenze di assistenza agli organi istituzionali e che comporti attività lavorativa anche in ore serali e notturne o festive.
- c) Attività che comportano esposizione agli agenti atmosferici durante lo svolgimento delle proprie funzioni.

4. Il personale addetto alle attività di cui sopra è individuato, previa segnalazione del dirigente di riferimento, con determinazione del dirigente del servizio Affari Generali o Area Organizzativa delegata da emanarsi, previa verifica congiunta con le rappresentanze sindacali, entro il 31 gennaio di ogni anno.

CFI  
M.T.

*(Handwritten signatures and initials)*

5. Per le attività lavorative che comportano continuità del disagio, dovuta al tipo di lavoro, il compenso è stabilito nel massimo di Euro 35 mensili in relazione alla disponibilità del fondo per il disagio di cui al presente articolo. Il compenso non può più essere erogato dal momento in cui il personale cessa di esercitare l'attività disagiata. Per le attività lavorative disagiate esercitate in modo non continuativo, è riconosciuto un compenso pari ad Euro 25,00 mensili restando nei limiti del fondo complessivo ascritto al disagio.
6. Le indennità di cui al presente articolo sono liquidate, di norma, a cadenza semestrale.

#### **ART.9 – RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

(Art.15 comma 1 lett. d) e k) – Art.17 comma 2 lett. g CCNL 1/4/1999 – Art.4 comma 3 CCNL 14/9/2000)

1. In riferimento all'art.15 comma 1 lett. d) CCNL 1/4/1999 come riformulato dall'art.4 comma 4 del CCNL 14/9/2000, viene destinata una quota del 35 % in relazione alle seguenti fattispecie:
  - a) Effettivo risparmio o maggiore introito realizzato e documentato in relazione alla previsione riportata nel PEG per la conclusione di contratti di sponsorizzazione o accordi di collaborazione. L'effettivo risparmio o maggiore introito è accertato con deliberazione della Giunta comunale, nel rispetto dei criteri e procedure previsti nello specifico regolamento comunale.
  - b) Introiti derivanti da convenzioni con soggetti pubblici o privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari.
  - c) Introiti derivanti da contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali. I servizi pubblici e/o le prestazioni di cui alla presente lettera c) sono approvati, previa concertazione con le OO.SS., con deliberazione della Giunta comunale. L'elencazione riportata nella deliberazione della Giunta ha carattere tassativo.
2. Le risorse di cui al comma precedente sono destinate al personale facente capo al servizio o ai servizi che hanno effettivamente conseguito i risparmi o realizzato gli introiti e sono erogate con determinazione del dirigente del servizio competente, previo confronto con le OO.SS. Al momento non sono quantificabili risorse in riferimento al comma precedente che, ove dovessero concretizzarsi, saranno rese disponibili comunque nel limite massimo di cui al precedente art. 3 comma 1 lett. a).
3. In riferimento al combinato disposto dell'art.3 comma 57 della L.662/96 e all'art.59 comma 1 lett. p) del D.Lgs15/12/1997 n.446, per quanto concerne la quantificazione e le modalità di ripartizione degli incentivi derivanti dal gettito ICI, le parti fanno pieno riferimento al regolamento approvato con deliberazione C.C. n.108 del 23/12/1998 e successive modifiche e integrazioni. Le risorse di cui al presente comma, quantificate per l'anno 2012 nel massimo di Euro **6.672,02**, erogati nel rispetto dei limiti fissati dal D.L. 78/2010, sono destinate anche, ai sensi dell'art. 8 CCNL 14/9/2000 ad incrementare la retribuzione di posizione dell'area di competenza, secondo la ripartizione previamente verificata con le OO.SS.
4. In riferimento agli incentivi di cui all'art.92 del D.Lgs.163/2006 e successive modifiche e integrazioni, secondo cui l'incentivo è ripartito ".....con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata ed assunti in un regolamento adottato dall'Amministrazione .....", le parti fanno riferimento al regolamento per la ripartizione dei compensi approvato con deliberazione G.M. n. 204 del 6 agosto 2007. Gli incentivi

gric 07/4

CCNL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten signatures on the right margin]



di cui al presente comma sono erogati anche al personale con qualifica dirigenziale o titolare di posizione di area organizzativa. Le risorse allocate in bilancio per l'anno 2012 ammontano ad **Euro 40.000,00** e le parti si danno reciprocamente atto che le risorse di cui al presente comma non rientrano nel limite del fondo di cui al precedente art.3 comma 1 lett. a) e che sono soggette a variazione in relazione alle effettive progettazioni realizzate.

Le parti concordano, anche in base a precedenti accordi con l'Amministrazione, di stabilire che si procederà alla liquidazione di quanto dovuto al personale relativamente a progettazioni pregresse e non ancora liquidate, nell'arco di vigenza del presente contratto, previa verifica delle determinazioni di liquidazione. Il piano di rientro relativo alle liquidazioni pregresse sarà comunque oggetto di esame congiunto tra le parti.

5. Per i compensi Istat, le parti fanno riferimento alla costituzione dell'Ufficio Censimento Comunale (deliberazioni di G.M. n. 25 dell'8.02.2011 e n. 186 del 27.07.2011) ed alle relative DD. di liquidazione per **Euro 17.353.89**, dandosi atto che tale somma non rientra nel limite del Fondo di cui al precedente art. 3, comma 1, lett. a), le cui risorse sono allocate nel Bilancio anno 2012;
6. I compensi di cui al presente articolo sono sempre considerati al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione comunale;
7. Per quanto concerne l'attività relativa al condono sarà regolata con il decentrato relativo all'anno 2013.

#### **ART.10 – FONDO E CRITERI DI SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

(Art.17 comma 2 lett. b CCNL 1/4/99 - Art.16 comma 1 CCNL 31/3/99 – Art.5 comma 8 CCNL 14/9/2000)

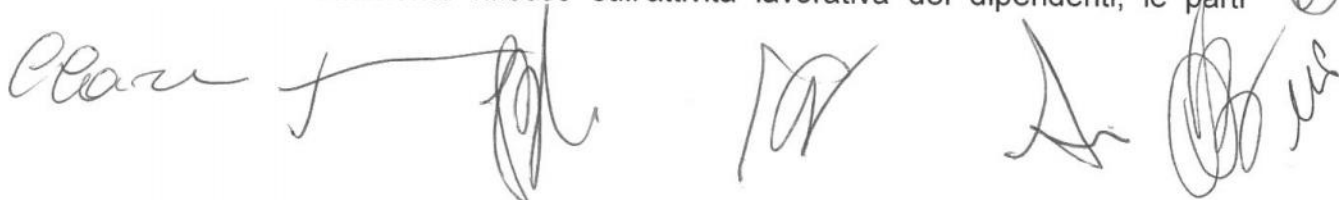
1. Il fondo di cui al presente articolo è quantificato per l'anno 2012 in Euro **242.781,53** di cui Euro 235.113,04 destinato al finanziamento delle progressioni economiche già in essere. La differenza, pari Euro 7.668,49 è destinata a finanziare le ulteriori progressioni orizzontali come concordato nel Contratto Decentrato 2010 e 2011 per l'importo di Euro 5.356,39 e per Euro 2.312,10 a finanziare le progressioni orizzontali riconosciute in seguito alla procedura conciliativa esperita dal Comune. Tali ulteriori progressioni, stante il blocco del trattamento economico dei singoli dipendenti, hanno effetti esclusivamente giuridici fino a tutto il 2013 secondo quanto disposto dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010;

#### **ART.11 – AMBIENTE DI LAVORO, QUALITA' DEL LAVORO ED ASSETTI ORGANIZZATIVI**

(Art.4 comma 2 lett.e CCNL 1/4/1999)

1. Le parti concordano sulla necessità di procedere, pur con la necessaria gradualità, al costante miglioramento degli ambienti di lavoro, con particolare riferimento all'igiene, prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. A tal fine le parti concordano che ogni anno sia previsto apposito stanziamento in bilancio, anche all'interno del piano degli investimenti, dedicato al miglioramento degli ambienti di lavoro, con particolare riferimento alla sicurezza degli ambienti e all'abbattimento delle barriere architettoniche per facilitare l'attività dei dipendenti disabili.
3. Dovrà inoltre essere previsto specifico capitolo di bilancio per le problematiche relative all'igiene e sicurezza sul lavoro e medicina preventiva.
4. In relazione agli assetti organizzativi ed innovazioni tecnologiche che abbiano direttamente o indirettamente riflesso sull'attività lavorativa dei dipendenti, le parti

5/11/07



concordano sulla necessità di preventiva informazione ed eventuale concertazione, prima di procedere a modifiche organizzative.

#### **ART.12 – FORMAZIONE PROFESSIONALE**

(Artt.4 comma 2 lett.d ed art.23 CCNL 1/4/99)

1. Lo sviluppo della professionalità del personale dipendente è elemento essenziale e irrinunciabile per una gestione dell'ente secondo i criteri di efficacia ed efficienza.
2. La formazione del personale dipendente dovrà pertanto essere continua e rivolta a tutto il personale, senza alcuna esclusione, anche nella considerazione che tale formazione, ai sensi del precedente art.10, ha influenza sulle selezioni per i passaggi di qualifica all'interno della categoria.
3. Per incentivare la formazione professionale dovrà essere destinata alla formazione una quota di bilancio non inferiore all'1% della spesa complessiva del personale prevista nel bilancio di previsione. Tale somma dovrà essere destinata alla partecipazione del personale a specifici corsi di formazione organizzati all'esterno dell'ente e all'organizzazione di corsi di formazione interni all'ente, nonché a materiali e pubblicazioni necessarie al continuo aggiornamento del personale. I corsi di formazione interni sono tenuti, di norma, dai dirigenti dei servizi e dal Segretario Generale.
4. Ai sensi dell'art.23 comma 2 ultimo capoverso del CCNL 1/4/1999, le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
5. Ai sensi dell'art.4 comma 2 lett. d) del CCNL 1/4/1999, con separato atto di natura contrattuale sarà stabilito il programma delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale.

#### **ART.13 – CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO**

(Art.4 comma 2 lett. m CCNL 1/4/99)

1. Le politiche dell'orario di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi, con particolare riguardo al temperamento delle esigenze dell'utenza e dei lavoratori dipendenti.
2. Per la disciplina e per le diverse tipologie di orario di lavoro le parti fanno pieno riferimento all'art.17 comma 4 del CCNL 6/7/1995 e al D.Lgs.66/2003, dando comunque atto che la materia è stata oggetto di apposita disciplina adottata, previo confronto con le OO.SS, con determinazione n.116 del 29/3/2011 e s.m.i.

#### **ART.14 – RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

(Art.22 comma 1 CCNL 1/4/1999)

1. Per il personale che ricada nelle fattispecie di cui all'art.22 comma 1 del CCNL 1/4/99, come peraltro già previsto in contratti decentrati precedenti, l'orario di lavoro è ridotto a 35 ore settimanali.
2. Le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, l'unico servizio interessato all'articolazione dell'orario su 35 ore settimanali è il servizio di Polizia Municipale.
3. Ove dovesse verificarsi l'esigenza di organizzare servizi ai sensi della normativa citata al comma 1, il dirigente del servizio formulerà una dettagliata proposta operativa per l'organizzazione del servizio di riferimento sulla base di 35 ore medie settimanali.
4. La proposta formerà la base per la procedura di concertazione con le OO.SS.

#### **ART.15 – SERVIZIO DI MENSA**

(Art.45 CCNL 14/9/2000 – Art.13 CCNL 8/2/2006)

*Handwritten signatures and initials:*  
- Top right: A large signature.  
- Middle right: A signature.  
- Far right: A signature.  
- Bottom left: A signature starting with 'C.F.'.  
- Bottom center: A signature starting with 'C. P.'.  
- Bottom right: A signature starting with 'A.'.  
- Far right: A signature starting with 'M.'.  
- Far right: A signature starting with 'D.'.  
- Far right: A signature starting with 'M.'.

