



COMUNE DI REZZATO  
PROVINCIA DI BRESCIA

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO ALL'ANNO 2018

L'anno 2018, addì venti del mese di dicembre presso la sede comunale tra la delegazione trattante di parte pubblica, rappresentata dal Presidente dott. Mariano Rainone, e la delegazione di parte sindacale, così composta: Loda Tiziana, Contessa Angelo, Alessandrello Annamaria, Scaroni Lara, Marini Mara (RSU), Scaroni Mauro (CISL FP), Butturini Francesca (CGIL FP);

Visto il verbale d'intesa sottoscritto dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e parte sindacale in data 05.09.2018;

Vista la deliberazione GC n.157/2018, dichiarata immediatamente eseguibile, di autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del relativo contratto, previo parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti;

viene sottoscritto

il presente CCDI relativo a :

- a) ripartizione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività;
- b) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dai CCNL.

### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

##### 1. PREMESSA

Il nuovo CCNL 21.05.2018 ha modificato in corso d'anno sia la disciplina sostanziale di molti trattamenti accessori, sia il quadro delle relazioni sindacali. Le parti condividono pertanto l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale ed i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine convengono sulla durata annuale del presente CCDI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCDI potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

In questa prima fase le parti concordano nel distribuire le risorse disponibili per l'anno 2018 sulla base delle clausole già esigibili dei contratti decentrati precedenti, senza modifiche rispetto ad essi. Tale soluzione è supportata dalla regola della vigenza triennale dei CCDI e della loro ultravigenza fino alla stipulazione dei contratti successivi (cfr. art. 5 c.4 CCNL 1/4/99, come modificato dall'art.4 CCNL 22/1/2004; la stessa regola è presente nel nuovo CCNL art.8 c.7).

2. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
  - D.Lgs.165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - D.Lgs.150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
  - D.Lgs.141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
  - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;

- Legge n.190/2014 "Legge di Stabilità 2015";
  - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta - D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n.112/2011;
  - Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta n.112/2011;
  - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs.150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs.141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs.165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs.141/2011).

## **Art. 2 - Ambito di applicazione**

1. Il presente contratto decentrato si applica al personale dipendente a tempo indeterminato dell'ente; esso disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2018, rinviandosi, per le materie non disciplinate, ai contratti decentrati sottoscritti negli anni precedenti.

## **TITOLO II – COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E ALLA PRODUTTIVITA'**

### **Art. 3 - Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La suddetta determinazione è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, nonché della successiva legge n.190/2014, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili possono essere rese disponibili - nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti - solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
4. Le risorse variabili aggiuntive per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili, possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
  - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
  - b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
  - c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
  - d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione) sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati e garanzia che le risorse

siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;

- e) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Con deliberazione G.C.n.115/2018 sono stati forniti alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per l'anno 2018.

#### **Art.4 – COMPOSIZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART.67 CCNL 21.05.2018**

Le parti prendono atto che il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, quantificato con determinazione Settore amm.tivo n.171/2018 ed in applicazione dell'art.67 del CCNL 21.05.2018 per l'anno 2018 risulta così costituito:

ART.67 COMMA 1 CCNL 2016-2018 UNICO IMPORTO CONSOLIDATO		
	TOTALE	192.171,91
A) ART.67 COMMA 2 CCNL 2016-2018 INCREMENTI STABILI DELL'IMPORTO UNICO CONSOLIDATO		
- Art.67 c.2 lett b)	Totale dei differenziali economici tra gli importi delle posizioni economiche in godimento e le posizioni iniziali della categoria di appartenenza a seguito degli incrementi a regime degli stipendi tabellari	4.120,35
- Art.67 c.2 lett.c)	RIA personale cessato anni precedenti (misura intera in ragione d'anno)	0,00
	<b>TOTALE A)</b>	<b>196.292,26</b>
B) ART.67 COMMA 3 CCNL 2016-2018 INCREMENTI VARIABILI ANNUALI		
- Art.67 c.3 lett.c)	Specifiche disposizioni di legge (ISTAT)	0,00
- Art.67 c.3 lett.d)	RIA personale cessato anno precedente (frazione rapportata alle mensilità residue dopo la cessazione: 13^ e frazioni >15 gg)	0,00
- Art.67 c.3 lett.e)	Risparmi lavoro straordinario 2017	17.999,71
- Art.67 c.3 lett. h)	max 1,2% m.s. 1997 (art.67 c.4 CCNL 2016-2018)	18.000,00
- Art.67 c.3 lett.i)	Obiettivi Piano Performance 2018: -proventi CdS (art.67 c.5 lett b) CCNL 2016-2018) -somme a disposizione dell'amministrazione	29.500,00 4.600,00
	<b>TOTALE B)</b>	<b>70.099,71</b>
	<b>TOTALE COMPLESSIVO A) + B)</b>	<b>266.391,97</b>

Tali risorse sono destinate alla corresponsione della produttività individuale e collettiva e delle indennità previste dalla normativa contrattuale vigente, con esclusione del personale titolare della retribuzione di posizione e risultato.

### TITOLO III – UTILIZZO DELLE RISORSE

#### **Art. 5 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività**

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:

- a) alla garanzia dell'efficienza e della produttività dei servizi di competenza dell'amministrazione, coerentemente con i vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance;
- b) alla valorizzazione delle competenze professionali del personale, incentivando in modo particolare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'amministrazione.

2. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" .

3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

4. Il sistema incentivante la produttività ed i criteri di valutazione sono quelli previsti dalla metodologia permanente di valutazione già in vigore presso questo ente ed adottata con deliberazione GC n.112/2011.

#### **Art.6 - Progressioni economiche orizzontali**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione delle progressioni economiche orizzontali. Per l'anno 2018 non è prevista l'attivazione di nuove progressioni economiche orizzontali.

### **Art.7 – Indennità di comparto**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto dell'anno 2018.

Dedotte le quote destinate a finanziare gli "istituti stabili", le restanti risorse disponibili vengono utilizzate per compensare attività, particolari responsabilità ed altri istituti premianti, sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa e di seguito riportati.

### **Art. 8 – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità**

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore (APO).
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile (APO).
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

### **Art. 9 - Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal CCNL (art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00). La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile (APO):
  - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc...) complessi ed a conduzione altamente rischiosa, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione.

### **Art. 10 - Indennità di disagio**

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete - per il periodo di effettiva esposizione al disagio - una indennità determinata in un importo *non* superiore a quello stabilito per l'indennità di rischio .
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente implicante, ad esempio, esposizione a situazioni lavorative connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse, a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose, all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata, a prestazioni usuranti psicologicamente e/o fisicamente, all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità, per ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione ecc...; esso non può

coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, pertanto è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile (APO).

3. Le attività lavorative disagiate costituiscono fattispecie che non sono già oggetto di specifici compensi incentivanti in applicazione di altre disposizioni contrattuali ed in applicazione del principio del *ne bis in idem*.
4. L'erogazione del suddetto compenso deve essere escluso in caso di assenza dal servizio e deve essere riproporzionato in caso di prestazione ad orario ridotto.
5. Si conferma, quale attività particolarmente disagiata, quella svolta dal personale di cat.B1 (profilo prof. "Operaio specializzato") e B3 (profilo prof. "Coordinatore capo operaio"), addetto ai servizi e alle operazioni di estumulazione.
6. L'importo del compenso viene determinato nella misura di € 260,00 annui, rapportati alla effettiva presenza in servizio di tale personale nel periodo di effettuazione delle estumulazioni. I nominativi dei dipendenti e le relative presenze in servizio verranno segnalate dal Responsabile di Settore.
7. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata annualmente, in un'unica soluzione, unitamente all'erogazione del compenso di produttività, sulla base di specifica relazione del competente Responsabile.

#### **Art.11 - Indennità maneggio valori**

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
  - media mensile di valori maneggiati da € 10.331,00 ad € 20.662,00 ..... indennità €. 1,55 giornaliera
  - media mensile di valori maneggiati da € 5.165,00 ad € 10.330,00 ..... indennità €. 1,03 giornaliera
  - media mensile di valori maneggiati da € 2.582,00 ad € 5.164,00 ..... indennità €. 0,52 giornalieraLa media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti resi dagli Agenti Contabili.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione.

#### **Art. 12 – Compensi per il personale in particolari posizioni di lavoro**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 - che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi) viene riconosciuta a :
  - a) personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
  - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici;
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Responsabili (APO) che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
  - € 300,00 massimo agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe ed agli Ufficiali Elettorali
  - € 300,00 massimo agli archivisti informatici.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, unitamente all'erogazione del compenso di produttività. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

#### **Art. 13 - Indennità per particolari responsabilità**

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 individuano le seguenti posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità (possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D, non titolari di posizione organizzativa):
  - 1) posizioni che comportano il coordinamento di personale ed attività all'interno dei seguenti Uffici e servizi, con le corrispondenti remunerazioni:

- Funzioni di coordinamento squadra operai : 1.000,00 €
- “ “ Asilo Nido: 1.000,00 €
- Funzioni di “Amministratore di sistema”: 300,00 €

2) la sostituzione dei Responsabili di Settore in caso di loro assenza o impedimento: € 1.250,00.

2. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, unitamente all'erogazione del compenso di produttività. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

#### **Art.14 – altre indennità**

Le risorse sono destinate alla corresponsione delle indennità di turno, reperibilità, orario ordinario notturno, festivo e festivo notturno. Tale elenco è da considerarsi tassativo, secondo le specifiche dei vari servizi e sulla base degli atti deliberativi già adottati.

#### **Art.15 - Risorse destinate alla produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi**

Tali risorse sono finalizzate a promuovere effettivi incrementi di produttività e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati dall'Amministrazione.

Il PEG sviluppa traduce in indirizzi operativi, progetti ed obiettivi le linee guida fondamentali dell'Amministrazione contenute nella Relazione previsionale e programmatica del bilancio. Gli obiettivi vengono ripresi, specificati ed assegnati dai responsabili di settore ai singoli dipendenti, i quali concorrono, ciascuno per la sua parte di competenza, alla loro realizzazione.

Occorre precisare che il compimento delle attività ordinarie costituisce dovere fondamentale di ogni dipendente e trova già remunerazione nell'ordinario trattamento stipendiale del dipendente.

Il compenso incentivante di produttività mira a premiare quei dipendenti che hanno raggiunto gli obiettivi fissati nel PEG dell'anno in corso e cioè che, attraverso risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto all'ordinaria prestazione lavorativa hanno consentito un miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi dell'ente.

Il raggiungimento degli obiettivi generali, nonché di quelli individuali costituisce presupposto indispensabile per l'erogazione degli importi stanziati e ciò deve essere necessariamente accertato da apposita valutazione che tiene conto non solo dei singoli obiettivi di PEG, ma anche dell'intera attività svolta nel corso dell'anno, sulla base di una serie di criteri contenuti nella metodologia permanente di valutazione, già approvata con deliberazione GC n.112/2011.

Il sistema di valutazione opera attraverso schede individuali, redatte dal Responsabile di Settore per ogni dipendente, in cui sono specificati gli indicatori di valutazione.

Gli importi destinati a remunerare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi risulteranno a consuntivo, una volta dedotti dal fondo produttività gli importi effettivamente erogati per gli istituti fissi (indennità comparto, progressioni orizzontali, indennità turno, rischio ecc...).

Per l'anno 2018 si intendono inoltre remunerare i particolari progetti individuati dall'Amministrazione con propria deliberazione G.C. n.115/2018.

#### **Art.16 - Risorse destinate all'attivazione di nuovi servizi, per il potenziamento in termini qualitativi e quantitativi di quelli esistenti**

Le risorse per particolari progetti espressamente individuati dall'ente con proprio atto vengono stanziate per l'attivazione di nuovi servizi, per il potenziamento in termini qualitativi e quantitativi di quelli esistenti o per la loro riorganizzazione e per il miglioramento di quelli attuali. Spetta al responsabile di Settore, a consuntivo, ripartire le somme assegnate ai dipendenti in ragione della loro partecipazione al progetto.

Rilevato che i particolari progetti si traducono in un potenziamento delle attività, nel miglioramento e/o nella riorganizzazione di quelli esistenti, oltre che nell'attivazione di nuovi, ciò rende possibile l'integrazione delle risorse decentrate variabili ai sensi dell'art.15 c.2 e comma 5 del CCNL 1.4.99, integrazione che viene pertanto finalizzata a retribuire con un compenso incentivante quei dipendenti che, assicurando il massimo apporto qualitativo e/o quantitativo, contribuiscono fattivamente al potenziamento, miglioramento e riorganizzazione dei servizi esistenti e all'attivazione di nuovi.

I progetti finanziati dall'Amministrazione sono descritti nella deliberazione GC n.115/2018.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

le RSU e le OO.SS.

f.to Mariano Rainone

f.to Francesca Butturini  
f.to Lara Scaroni  
f.to Mara Marini  
f.to Annamaria Alessandrello  
f.to Mauro Scaroni  
f.to Tiziana Loda  
f.to Angelo Contessa