

**COMUNE DI BOVOLENTA**

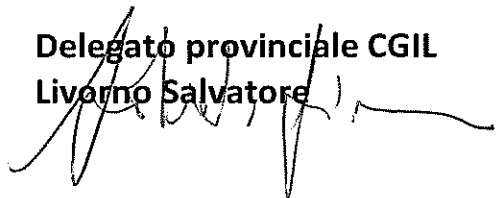
**PREINTESA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO**

**ANNI 2013-2015**

**FIRMATARI:**

**Delegato provinciale CGIL  
Livorno Salvatore**




**Capo settore affari generali  
Stramazzone Regina Rinella**

*Regina Rinella Stramazzone  
27.07.13*

**Delegato provinciale CISL  
Maisto Franco**

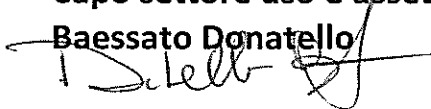


**Capo settore servizi finanziari  
Quarantini Luigino**



**Delegato provinciale UIL  
Manfrin Paolo**

**Capo settore uso e assetto del territorio  
Baessato Donatello**



**RSU  
Bertin Mariano**



30.07.2013

## COMUNE DI BOVOLENTA - IPOTESI CCDI 2013 - 2015

### ART. 1 - QUADRO NORMATIVA E CONTRATTUALE

Il presente CCDI s'inserisce nel contesto normativo e contrattuale che 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 e le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti.

### ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno ivi compreso il personale comandato o distaccato.

Esso ha validità triennale, 2013 – 2015, ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### ART. 3 - VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al paragrafo 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

### ART. 4 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.



L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

#### **ART. 5 – RELAZIONI SINDACALI**

Le relazioni sindacali si esplicano nell'ambito del sistema e con le forme previste dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale.

#### **ART. 6 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE**

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 in conformità agli artt. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004.

#### **ART. 7 - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondente al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi sui servizi erogati, delle relative caratteristiche qualitative e quantitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo e nei limiti delle disposizioni di legge;
- 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) la prestazione 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 nell'ambito del sistema delle performances;
- f) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedano a proprio fondamento.

Costituiscono elementi per l'attribuzione delle quota di "produttività" , oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso dell'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.

#### **ART. 8 - INCENTIVAZIONE AL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E ALLA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA - OBIETTIVI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 e art.15, comma 2 del CCNL 01.04.1999**

Nell'ambito delle risorse decentrate determinate annualmente, le somme che non sono destinate ad altri istituti del salario accessorio, vanno a costituire ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL 1.04.99, il fondo per l'incentivazione della produttività.

Tale fondo è finalizzato ad incentivare la produttività del personale dipendente all'interno del normale orario di lavoro.

L'erogazione delle risorse è vincolata al raggiungimento di obiettivi, organizzativi e individuali, programmati che hanno carattere annuale e devono comunque interessare la generalità dei lavoratori.

Il fondo di cui al comma 1) viene ripartito al raggiungimento degli obiettivi, e comunque nel rispetto dei criteri approvati nel vigente sistema di valutazione della performance e /o stabiliti dalla normativa ( D.Lgs. n. 150/2009).

La distribuzione della quota di incentivo viene liquidata:

- tenendo conto della data di assunzione e cessazione nel corso dell'anno;
- in proporzione alla percentuale di ore settimanali lavorate rispetto al tempo pieno, nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale.

La distribuzione delle risorse non prevede la produzione di economie, risparmi e/o resti comunque denominati derivanti dall'applicazione del presente istituto, pertanto le risorse di cui al comma 1) saranno distribuite per intero.

In particolare anche la quota del fondo di cui all'art.15, comma 2 del CCNL 01.04.1999 potrà annualmente essere stanziata ed erogata nel rispetto degli orientamenti applicativi relativi alla disposizione contrattuale medesima e dei limiti in materia di Patto di stabilità e contenimento della spesa del personale.

**ART. 9 – PROGRESSIONI ORIZZONTALI** art.5 CCNL 31.3.1999 e art .9 CCNL 11.4.2008 e artt.17, 19, 20, 23 e25 del D.lgs. N. 150/2009 –artt.51 e 52, comma 1/bis del D.lgs.165/2001 introdotto dall'art 62 D.Lgs. N. 150/2009

Le parti, tenuto conto del blocco alle progressioni orizzontali in termini economici fino al 31.12.2014, di cui all'art.9, comma 21, DL.n. 78/2010 convertito in L. n. 122 /2010 e delle deliberazioni Corte dei Conti , sez. riunite, n.27/2012 e della RGS circolare n. 12/2011, stabiliscono di redigere le modalità e i criteri di accesso al suddetto istituto con successiva contrattazione al fine di predisporre gli strumenti idonei per l'attivazione del sistema a partire dalla data di " sblocco" e tenuto conto delle recenti innovazioni normative collegate all'introduzione del sistema della performance come ivi richiamate.

In ogni caso saranno applicati i criteri secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

**ART. 10 - PRINCIPI GENERALI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ**

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

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, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio mediante apposita determinazione.

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.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, 3 paragrafo.

**ART. 11 INDENNITA' DI RISCHIO ( art.17, comma 2, lett. E) del CCNL 01. 04.1999**

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro, che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in L 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.

Tale indennità sarà attribuita ove ricorrano i seguenti criteri :

- esposizione a situazione di pericolosità lavorando sulla strada ;
- frequente uso di mezzi comunali tecnici ( tagliaerba, pala, ecc.);
- esposizione prolungata a emanazioni di gas nocivi ( gas di scarico delle autovetture su strada);
- frequente contatto con possibili utenti in condizioni di salute disagiate;
- uso frequente di prodotti chimici per l'igiene e la pulizia di locali e persone;
- in genere in ogni caso in cui si ritiene che vi siano le condizioni di ambiente e di lavoro dalle quali far emergere l'esposizione nociva per la salute del dipendente;
- che in sede di contrattazione siano definite le condizioni di ambiente e di lavoro dalle quali far emergere l'esposizione nociva per la salute del dipendente;

L'indennità di rischio spetta per il periodo di effettiva esposizione al rischio e quindi il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattie, maternità, permessi, aspettative, ecc).

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente verificati e autorizzati dal competente Responsabile del Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

**ART. 12 INDENNITA' DI DISAGIO (art.17, comma 2, lett.D) del CCNL 01.04.1999 )**

Per situazioni di lavoro comportanti disagio, diverse da prestazioni soggette a rischi particolarmente rilevanti, svolte da personale delle categorie A, B, C, si intendono quelle situazioni che possono comportare, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali. Sono da intendersi come attività disagiate

anche quelle comportanti particolari forme orarie che comunque garantiscano all'utenza la fruizione dei servizi anche in orari non usuali e che, comunque, consentono all'ente di garantire situazioni di front-office superiori a quelle possibili con un'articolazione oraria rigida.

Si individuano, in maniera esemplificativa, le seguenti situazioni di disagio:

- a. esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro per specifiche esigenze organizzative dell'ente, escluso comunque il turno. (*orario frazionato, multiorario, orario plurisettimanale*);
- b. esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita mediante espletamento di funzioni d'ufficio fuori dalla sede abituale di lavoro per sopperire a particolari e oggettivi stati di bisogno o disagio dell'utenza;
- c. esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata, quando non rientrino nelle situazioni di rischio;
- d. esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per la tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità, per ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione;

L'indennità di disagio deve avere un importo inferiore all'indennità di rischio perché meno rilevante (parere ARAN 900-37A9);

L'indennità deve remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo temporali ma anche spaziali, e non generalizzate della prestazione di lavoro di alcuni lavoratori;

Sono escluse le mansioni che caratterizzano in modo tipico le prestazioni di un determinato profilo professionale che sono già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale del suddetto profilo.

**ART. 13 – INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI (art. 36 del CCNL 14.09.2000)**

L'indennità di maneggio valori, disciplinata dall'art. 36 del C.C.N.L. del 14/09/2000, spetta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa per un importo giornaliero proporzionato al valore medio mensile e per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi.

Gli importi dell'indennità giornaliera variano da un minimo di euro 0,52 a un massimo di euro 1,03. Si individuano DUE diversi importi di indennità giornaliera, secondo gli scaglioni sotto riportati:

importo medio annuo di valori		Indennità giornaliera
Da 500,00	A 3.000,00	0,52
Superiore a	A 3.001,00	1,03

**ART. 14 – INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ – art.17 comma 2 lettera f) del CCNL 1.04.99**

Sono attribuite al personale appartenente alle categorie B C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, specifiche indennità.

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con provvedimento del Responsabile del servizio di appartenenza ai sensi della legge n.241/1990 e

l'importo sarà calcolato tenuto conto dei pesi attribuiti ai vari procedimenti come individuato nell'allegato sub A) del presente contratto tenendo come importo massimo quello previsto nella precedente contrattazione.

La responsabilità viene assegnata al singolo lavoratore con cadenza annuale.

In caso di part-time l'indennità prevista viene proporzionalmente ridotta in funzione della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro.

La decorrenza sarà dal mese di nomina, purchè avvenga entro il 15° giorno del mese, altrimenti dal primo giorno del mese successivo la nomina.

**ART. 15 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ – art.17 comma 2 lettera i)**

Per personale cui sono state assegnate specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, per specifiche responsabilità che ha natura retributiva fissa e ricorrente erogata mensilmente ed è graduata secondo la seguente tabella:

Categoria	Imp. Annuo Max € 300
Ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale	300,00
Responsabile dei tributi stabilite dalle leggi	300,00
Protezione civile	300,00

In caso di par-time l'indennità prevista viene proporzionalmente ridotta in funzione della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro.

**ART.16 - INDENNITÀ DI TURNO ( art.22 CCNL 14.09.2000)**

Il Comune, per motivate esigenze organizzative o di servizio funzionali, previa deliberazione della Giunta comunale, può istituire turni giornalieri di lavoro secondo le vigenti disposizioni contrattuali e di legge in materia. Il turno deve prevedere un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. In particolare i turni possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero continuativo di almeno 10 ore.

All'articolazione dell'orario in turni è collegata la percezione, da parte dei dipendenti turnisti, di una specifica indennità, la cui funzione è di compensare i disagi derivanti dalle particolari modalità di esplicazione dell'attività lavorativa.

L'entità dell'indennità sarà determinata con le modalità previste dall'art.22 CCNL 2000.

**Art. 17 - MODALITÀ DI EROGAZIONE DEGLI ISTITUTI (coerente con il D.lgs. 150/2009)**

Gli istituti relativi all'attribuzione del trattamento economico accessorio vengono conferiti e determinati dai rispettivi responsabili dei settori, mediante apposito atto gestionale, come segue:

- 1) individuazione della tipologia del trattamento economico accessorio che si intende attribuire con riferimento al presente CDI e relativo riferimento normativo;
- 2) esplicita motivazione con riferimento alla specifica declaratoria di appartenenza del dipendente e alle attività che ne giustificano l'attribuzione in funzione dell'istituto ;

- 3) ove previsto, riferimento ai risultati individuali della performance del dipendente in conformità al D.lgs. n. 150/2009;
- 4) verifica della capienza della quota da assegnare rispetto alla effettiva disponibilità nel fondo e con riferimento allo specifico istituto;
- 5) visto di controllo della conformità da parte del responsabile del settore personale e finanziario in merito al provvedimento;

Successiva emissione di determinazione del responsabile del settore finanziario per il conseguente impegno di spesa in qualità di unico referente economico del fondo produttività .





**INDENNITA' PARTICOLARI RESPONSABILITA'**

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti tre categorie, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

30 punti	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA
35 punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
35 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie succitate, si assegneranno i punti massimi sotto riportati:

PUNTI	Appartenenza alla categoria - 30 punti
30	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D che vengono investiti degli incarichi.
20	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria C che vengono investiti degli incarichi.
10'	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria B che vengono investiti degli incarichi.

PUNTI	Complessità' degli incarichi in relazione al grado di responsabilità -35 punti
Sino a 35	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). la complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
Sino a 25	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).
Sino a 15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se e

*AL*

*Q*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

<b>PUNTI</b>	<b>Livello di autonomia – 35 punti</b>
Sino a 35	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Sino a 20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
Sino a 10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di area funzionale di riferimento.