



# **COMUNE DI CAPACI**

**PROVINCIA DI PALERMO**

***PROPOSTA***

***CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO***

***2013-2015***

## **PREMESSA**

1. Le parti richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

- a) all'art. 3, capo 1 del Titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto Regioni - Autonomie Locali, che precisa come il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli Enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
- b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31/03/1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
  - miglioramento della funzionalità dei servizi;
  - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
  - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
  - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli Enti;
  - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli Enti;
- c) all'art. 4 del CCNL 22/1/2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art. 4-p. 1 CCNL 22/1/2004).

### **Art. 1**

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Capaci e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nel contratto medesimo
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Gli istituti disciplinati dal presente contratto resteranno in vigore sino alla sottoscrizione di un accordo successivo, salvo:
  - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

### **Articolo 2**

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale, ai sensi dell'art. 10, comma 2 del CCNL. Del 01/04/1999, sia firmato:
  - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacale delle OO.SS. Firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
  - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL 22/01/2004 e dalla normativa vigente.

2. Nel caso la RSU si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. Territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componente la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla R.S.U.

### **Articolo 3**

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

1. Dato atto che:

- a) *"le Pubbliche Amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna Amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate"*, (art. 40, comma 3 del D. Lgs. 165/2001);
- b) le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;
- c) nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.

L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

### **Articolo 4**

#### **Relazioni Sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'1/4/1999; nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.  
Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.
4. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell'1/04/1999 lett. d) - e) f) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.

5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1/04/1999 e 6 del CCNL del 22/01/2004.

## **Articolo 5**

### **Materie oggetto di contrattazione**

1. Avuto presente quanto disposto dall'art. 40 del D.lgs. 30/03/2001 n. 165 e s.m.i., sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali di cui agli artt. 5 - comma 2, 16 e 17 del medesimo decreto, le materie del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali.
2. Ai sensi dell'art 40 comma 3 bis — la contrattazione collettiva si svolge sulle materie, con i vincoli ed i limiti stabiliti dai contratti nazionali. Per l'elencazione delle materie oggetto di contrattazione si rinvia quindi alle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale vigente nel tempo. In particolare le attuali materie oggetto di contrattazione, ai sensi dell'alt. 4 del CCNL del 1° aprile 1999 sono relative a:

#### **a) CRITERI**

- *relativi alla ripartizione e destinazione risorse finanziarie indicate all'ari. 15 e 11 e successive integrazioni.*

(Le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività sono indicate all'art. 15 del CCNL del 1° aprile 1999 con le integrazioni previste agli artt. 31-35 del CCNL quadriennio 2002-2005. L'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e le relative finalità sono indicate all'ari. 17 del CCNL del 1° aprile 1999 con le modifiche agli artt. 36 e seguenti del CCNL quadriennio 2002-2005 e agli ari 4 e seguenti del CCNL 9/05/2006)

#### **b) CRITERI GENERALI**

- relativi ai sistemi di incentivazione del personale
- di ripartizione delle risorse relative alla incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi (la corresponsione di compensi deve essere correlata al merito, all'impegno di gruppo secondo risultati accertati dal sistema permanente di valutazione).

#### **c) FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE**

- per la individuazione e corresponsione dei compensi relativi alle seguenti finalità:
- attività svolte in condizioni di disagio
- compiti che comportano specifiche responsabilità (categorie B/C/D)
- incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse dell'ati 15 comma 1 - del 1° aprile 1999

#### **d) CRITERI**

- delle forme di incentivazione di attività e prestazioni correlate alla utilizzazione di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e di risultati del personale

#### **e) COMPLETAMENTO ED INTEGRAZIONE CRITERI**

- per la progressione economica all'interno della categoria

#### **f) MODALITÀ' DI RIPARTIZIONE**

- di eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica

#### **g) MODALITÀ' E VERIFICHE**

- per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro

#### **h) PARI OPPORTUNITÀ'**

- le finalità e le procedure sono indicate all'ari. 28 del DPR 333/90 e Legge 125/91

#### **i) MODALITÀ DI GESTIONE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE**

- secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'ari. 35 del D. Lgs. 29/93 (ora art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165)

**Ai sensi dell'art. 4 — commi 2 e 4 del 1° aprile 1999 fanno parte delle materie demandate alla contrattazione anche le seguenti:**

#### **l) CRITERI GENERALI**

- delle politiche dell'orario di lavoro

#### **a) PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI**

- delle attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento

#### **b) LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI**

- per la garanzia ed il miglioramento delle condizioni di lavoro

#### **c) IMPLICAZIONI**

- in ordine alla qualità del lavoro e professionalità dei dipendenti

Ai sensi dell'art. 4 comma 4 del CCNL sottoscritto il 1° aprile 1999, limitatamente alle materie di cui alle lettere l), m), n) e o), decorsi inutilmente 30 giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa.

### **Articolo 6**

#### **Materie e modalità di concertazione**

1. Per l'elencazione delle materie oggetto di concertazione si rinvia alle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale vigente nel tempo. Attualmente le materie oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 8 comma 2 del CCNL 1° aprile 1999 e dell'art. 16 comma 2 del C.C.N.L. 31 marzo 1999, sono relative a:
  - l'articolazione dell'orario di servizio;
  - criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto del trasferimento;
  - andamenti dei processi occupazionali;
  - criteri generali per la mobilità interna;
  - svolgimento delle selezioni per passaggi tra qualifiche;
  - metodologia permanente di valutazione;
  - individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica.
2. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22/01/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art 7 del presente contratto, può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.
3. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'Ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
4. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.

5. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
6. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta.  
Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti.
7. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai  
soggetti espressamente designati dall'organo di governo, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.
8. Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

#### **Articolo 7** **Informazione**

1. Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza dei servizi, l'Amministrazione garantisce una costante e preventiva informazione alla R.S.U. e alle OO.SS. sui provvedimenti che intende adottare, anche di carattere finanziario che riguardino il personale, l'organizzazione del lavoro, le innovazioni tecnologiche, la valutazione dell'organico in relazione al funzionamento dei servizi ed in generale altri argomenti che abbiano diretta o indiretta influenza sull'organizzazione del lavoro.
2. L'informazione è attuata tempestivamente. L'Amministrazione si impegna a far pervenire alle OO.SS. firmatarie del presente accordo:
  - a) le deliberazioni e gli atti relativi alle materie sulle quali si è svolta la contrattazione decentrata, non appena effettuata la stesura definitiva conseguente alla loro approvazione da parte degli Organi deliberanti;
  - b) tutti gli atti dell'Ente riguardanti materie oggetto di contrattazione decentrata;
  - c) tutti gli atti e documentazioni richiesti dalle OO.SS. e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria dei dipendenti.
3. L'informazione preventiva avverrà, sugli atti e provvedimenti riguardanti il personale, in tempo utile per un eventuale confronto sul contenuto degli stessi.
4. L'Ente informa preventivamente la R.S.U. E le OO.SS. Sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione dei servizi e la gestione complessiva delle risorse umane.
5. L'informazione preventiva, verrà attuata anche mediante conferenze di servizio tra Amministrazione ed OO.SS. Territoriali e R.S.U. Aziendale, ogniqualvolta una delle parti ne ravvisi la necessità, relativamente all'organizzazione del lavoro ed al funzionamento dei servizi.
6. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di:
  - a) iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi;
  - b) iniziative per l'innovazione, tecnologica degli stessi;
  - c) eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione

#### **Articolo 8** **Consultazione**

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D. Lgs. n. 165 del 30/03/2001, in particolare dall'ari. 6 del decreto, nonché secondo le modalità ed i tempi di cui all'ari. 4 del D. Lgs. 428/90.

## **Articolo 9**

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

1. In applicazione dell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 l'Amministrazione si impegna, senza oneri a suo carico a costituire il "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità ed il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica ed opera in collaborazione con il Consigliere/a nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. ed i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi consultivi e di verifica di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

## **Articolo 10**

### **Disciplina del lavoro straordinario**

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. Tali prestazioni sono ammesse per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ed in relazione ad eventi particolar ed imprevedibili. Pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Servizio, cui appartiene il dipendente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso.

Nei casi in cui si autorizzano dipendenti ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario in assenza di relativa copertura finanziaria, il Responsabile del Settore che ha disposto l'autorizzazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente.

La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare un arco massimo giornaliero di 10 ore.

## **Articolo 11**

### **Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite individuale annuo stabilito dall'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. 01/04/1999, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Funzionario responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero di cui intende usufruire con riposo compensativo. Con cadenza trimestrale verrà elaborato un prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, con indicazione di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.

4. In caso di prestazione di lavoro straordinario con riconoscimento a maggiorazione, come disciplina dall'art. 38 del CCNL 14/09/2000, saranno, comunque, liquidate le indennità maturate per maggiorazione sulle ore accantonate per riposo compensativo.
5. A richiesta delle OO.SS. possono essere realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle Ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

## **Articolo 12**

### **Diritto di assemblea**

I dipendenti degli Enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 07/08/1998.

## **Articolo 13**

### **Regolamentazione del diritto di sciopero**

1. Ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19/09/2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti esercizi essenziali:
  - Demografici
  - Elettorali
  - Cimiteriali
  - Polizia Municipale
2. Prima della proclamazione di ogni azione di sciopero devono essere preventivamente espletate le procedure di conciliazione da attivare a cura del Sindaco in caso di conflitto a rilievo locale.
3. Eventuali inadempienze relative alle procedure indicate determinano l'applicazione da parte della Commissione di Garanzia, di misure sanzionatorie a carico dei lavoratori e delle OO.SS.

## **Articolo 14**

### **Servizi minimi essenziali in occasione di sciopero**

1. Al fine di garantire il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione dello sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali stabilite con CCNL del 19/09/2002.

2. I servizi ritenuti essenziali fra quelli elencati nelle forme di garanzia del CCNL e il contingente di persone individuato sono:

<b>Servizi essenziali</b>	<b>Contingenti</b>
Registrazioni di nascita e morte	1 addetto
Attività prescritte in relazione a scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	1 addetto
Servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme	1 addetto
Servizio di polizia municipale, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:	2 agenti per turno
a) attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti	

sanitari obbligatoli.

b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale ed attività di pronto intervento

Svolgimento dell'attività educativa, di assistenza vigilanza dei bambini del servizio asilo nido

Rinvio ai limiti previsti  
dal CCNL 19/09/2002;

Le procedure in caso di sciopero sono regolamentate come segue:

1. I Responsabili del funzionamento dei singoli servizi o uffici in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione e, ove possibile, dopo aver in prima istanza utilizzato il personale non aderente allo sciopero;
2. I rappresentanti sindacali, se appartenenti alle OO.SS. che partecipano allo sciopero, non possono essere individuati per i servizi pubblici essenziali come personale nei contingenti minimi;
3. I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, ove sia possibile;
4. Durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
5. Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero, ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
6. In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.  
Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto

## **Articolo 15**

### **Formazione, aggiornamento e qualificazione professionale**

1. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.
2. La formazione dovrà riguardare tutto il personale compreso quello in distacco sindacale.
3. Il programma formativo è attuato favorendo l'integrazione tra l'attività di formazione e l'attività di lavoro, coinvolgendo l'aspetto tecnico-professionale e quello gestionale - comportamentale, orientandoli alla soluzione delle problematiche lavorative concrete.
4. Le parti concordano che i fondi per la formazione non sono inferiori all'1 % annuale della spesa del personale e comunque nei limiti stabiliti dalle Leggi Finanziarie. I fondi non spesi sono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo.
5. I costi della formazione da imputare su tali fondi sono a titolo meramente esemplificativo:
  - costo di partecipazione a seminari formativi;
  - costo di partecipazione a convegni;
  - costo di eventuali corsi organizzati in proprio;
6. I programmi formativi riguarderanno i seguenti ambiti:
  - a) Formazione attinente ai processi di lavoro:
    - concernente i processi di produzione amministrativi e tecnici, in quanto fondamentali del funzionamento organizzativo (aspetti amministrativo-contabile,

- gestione delle risorse umane, analisi e snellimento delle procedure e analisi e ottimizzazione dell'organizzazione);
- b) Formazione sui nuovi sistemi di gestione manageriale:
- relativo al lavoro per progetti, al lavoro per obiettivi, al controllo di gestione;
- c) Aggiornamento professionale:
- indirizzata al mantenimento e all'adeguamento dei livelli e dei contenuti di professionalità in funzione dell'innovazione, evidenziando come priorità gli interventi formativi nel settore dell'informatica.
  - relativa allo sviluppo di capacità di comunicazione, orientamento all'utenza e lavoro di gruppo;
  - rivolto ai dipendenti operanti negli uffici e servizi che hanno contatti quotidiani con l'utenza,
- d) Interventi formativi di riqualificazione e/o riconversione professionale:
- rivolti ai dipendenti coinvolti nei processi di riqualificazione e/o riconversione professionale.
7. Le risorse finanziarie disponibili vanno destinate alle attività di formazione, articolandone la spesa in misura decrescente, in modo tale che:
- la maggior quota percentuale venga destinata per le attività di tipo formativo - operativo;
  - una quota inferiore venga destinata alla formazione d'aula, sia tradizionale che con metodi attivi;
  - una percentuale minima (massimo 10%) venga destinata alla partecipazione a convegni che, pur non essendo attività formativa vera e propria, costituiscono comunque opportunità di conoscenze innovative.
8. I corsi di formazione ed aggiornamento previsti dai precedenti articoli costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente, qualora il dipendente dimostri di aver acquisito ulteriori e elevati livelli di professionalità.
9. L'Ente, nel rispetto delle relazioni sindacali, predispone entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano della Formazione e dell'Aggiornamento in cui vanno indicati:
- tipologia dei corsi;
  - numero dei lavoratori interessati, suddivisi per categoria, profilo e settore di appartenenza;
  - ammontare delle risorse impegnate.
10. Le risorse annualmente destinate alla formazione professionale devono essere-ripartite in relazione al numero dei dipendenti tenendo conto delle categorie di appartenenza.
11. Ogni Dirigente, entro il 31.12 di ogni anno presenterà, dopo aver coinvolto i dipendenti, il piano di formazione relativo all'anno successivo.
12. La formazione dovrà essere dettagliatamente certificata anche a garanzia del curriculum del dipendente.
13. Gli interventi formativi sono da svolgere in orario di lavoro, prevedendo per le ore eccedenti un obbligo di recupero programmato.
14. La formazione obbligatoria (servizi educativi, sicurezza, ecc) non rientra nel computo dell'1 %.

## **TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **Articolo 16**

#### **Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili**

Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate, nel rispetto della disciplina del CCNL sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale. Per l'anno

2013 la destinazione delle risorse finanziarie ai diversi istituti del trattamento accessorio disciplinati dal CCNL e presente CCDI è indicata nell'allegato 1) al presente contratto.

## **COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ' O RESPONSABILITÀ'**

### **Articolo 17**

#### **Indennità di disagio**

1. In applicazione dell'art.17, comma 2, lette) del CCNL dell'I.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A,B,C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Inoltre, in applicazione dell'art.4, comma 2, lett. e) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "Le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.

Tale disagio può anche essere rappresentato:

- da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
  - da esposizione a situazione di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
  - esposizione a situazione di disagio connesse al particolare tipo di utenza.
4. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno, o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2001 come integrato dall'art.14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);
  5. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare in atto le seguenti attività:

#### **Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di:**

- custode cimitero
- farmacista collaboratore
- collaboratori di farmacia
- autista scuolabus

Le stesse possono essere oggetto di modifica e/o integrazioni a seguito di nuovi o diversi servizi e esigenze sopravvenute lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad un importo mensile lordo di €. 30,00.

Tale importo è corrisposto, annualmente, in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio.

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 27 e finalizzati ad incentivare la produttività, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 13/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

### **Articolo 18**

#### **Indennità di turno**

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art.22 e alla Dichiarazione Congiunta n.6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

- le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'Ente;
- i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante della particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
  - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. e);
  - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. e);
  - turno festivo notturno: maggiorazione del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. e);
- l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

#### **Servizio di turno**

Agenti di Polizia Urbana

Tale importo è corrisposto annualmente.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 27 e finalizzati ad incentivare la produttività, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

### **Articolo 19**

#### **Indennità di rischio**

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale come disciplinate dall'allegato B) al D.P.R. 347/1983 con le ulteriori fattispecie e specificazioni:
  - a) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 de] 22.1.2004);
  - b) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata semestralmente;
2. Le attività soggette a rischio sono le seguenti:
  - Addetto a prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di attrezzature e materiale per le attività di manutenzione
  - Addetti a prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla guida di mezzi meccanici pesanti.

Con proprio atto il responsabile dell'area cui i suddetti dipendenti sono assegnati, attesterà che gli stessi sono adibiti alle attività soggette a rischio.
3. Tale importo è corrisposto annualmente. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 27 e finalizzati ad incentivare la produttività, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## **Articolo 20**

### **Indennità di reperibilità**

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art.11 del CCNL del 5.10.2001, è:
  - corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali ;
  - quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€20,65) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
  - non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
  - se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
  - non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  - non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.
4. La corresponsione avviene semestralmente.
5. I servizi di cui è stata istituita la pronta reperibilità sono il seguenti:
  - Servizi demografici
  - Polizia Municipale
  - Cimitero Comunale
  - Farmacia
  - Manutenzione limitatamente al personale che esplica funzioni tecniche e manuali

Tale importo è corrisposto annualmente. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 27 e finalizzati ad incentivare la produttività con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## **Articolo 21**

### **Indennità di maneggio valori**

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art.36 del CCNL del 14.9.2000 è corrisposta agli agenti contabili, quali ad esempio: all' economo comunale in misura pari ad €. 1,55 al giorno; Eventuali altri soggetti addetti in via continuativa al maneggio valori di cassa € 0,52.
2. L'indennità è liquidata semestralmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

Tale importo è corrisposto annualmente. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 27 e finalizzati ad incentivare la produttività, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## Articolo 22

### Indennità di orario notturno, festivo e notturno-festivo

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art.24, comma 5 del CCNL del 14.09.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
  - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione orari del 20%;
  - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.Al personale che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta per ogni ora di lavoro effettivamente prestata un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52 comma 2 lettera b).
2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base semestrale;

## Articolo 23

### Indennità per specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. F) del CCNL del 1.04.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art.7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di disposizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di €. 2.500,00
2. In applicazione dell'art .4, comma 2, lett. C) del CCNL dell'1.04.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: *"le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione"* dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. Ai fini di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, le parti concordano di approvare i seguenti indicatori di pesatura, dei quali vengono specificati i criteri riportati di seguito:

#### APPARTENENZA ALLA CATEGORIA

max 50 punti

- **Punti 50** si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla cat. D che vengono investiti degli incarichi
- **Punti 30** si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla cat. C che vengono investiti degli incarichi
- **Punti 10** si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla cat. B che vengono investiti degli incarichi

#### COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALL'AUTONOMIA E AL GRADO DI RESPONSABILITA'

max 50 punti

**Punti da 31 a 50** - Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, **che comportano un notevole rilievo esterno (assunzione di atti con/senza firma del responsabile di Area)**, 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 i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Redazione di pareri istruttori in ordine all'adozione di atti

amministrativi. Elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente

**Punti da 11 a 30** - Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, **che comportano un rilievo esterno (assunzione di atti con/senza firma del responsabile di Area)**, 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.). 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

**Punti da 1 a 10** - Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se 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. Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile dell'Area.

La graduazione suesposta mira a definire il grado di complessità connesso alle funzioni attribuite ad una specifica tipologia di lavoro.

Essa è basata su parametri di carattere oggettivo connesso a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad esso connesse.

La somma degli indici relativi ad ogni singolo fattore determina il peso complessivo della tipologia. Le risorse disponibili per compensare specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D (non incaricato di P.O.) sono annualmente definite all'interno del C.C.D.I.

Tale compenso, determinato in misura comunque non superiore ad € 2.500,00 annui lordi, viene quantificato in modo proporzionale al punteggio attribuito da ciascun Responsabile di Area agli elementi di valutazione riportati nell'allegata scheda di valutazione

L'attribuzione avviene dopo che il Responsabile del Personale (a cui i Capi Area dovranno comunicare il numero di dipendenti di cat. B, C e D a cui siano attribuite specifiche responsabilità, entro e non oltre il 30/11) avrà stabilito il valore punto di riferimento (calcolato dividendo le risorse assegnate per il totale dei punteggi massimi riferiti alle responsabilità attribuite), moltiplicando tale valore punto per il punteggio conseguito dal singolo.

Le indennità di che trattasi sono erogate annualmente a favore dei dipendenti che abbiano svolto effettivamente le attività cui sono preposti e cessano di essere corrisposte qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate.

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate al comma 3.
5. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

## **Articolo 24**

### **Indennità per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità**

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. I) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art.36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità non cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima di € 300,00 annuali.
2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella:

#### **Descrizione delle specifiche responsabilità compiti e funzioni**

- a) **Ufficiale di stato civile e anagrafe - elettorale**
  - b) **Responsabile di tributi**
  - c) **Responsabile di archivi informatici**
3. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

#### **Articolo 25**

##### **Indennità ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del C.C.N.L. del 19/9/2000**

1. In applicazione dell'art. 54 del C.C.N.L. si prevede che una quota pari al 70% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

#### **Articolo 26**

##### **Progressione economica all'interno della categoria**

Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2013-2015. In ossequio alla posizione espressa a più riprese dalla Corte dei conti, sezione regionale di controllo della Lombardia (1015/2010/par. 69/2011/par), le parti prendono atto che le progressioni orizzontali sono da ricomprendersi nelle "progressioni di carriera comunque denominate" di cui all'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 che, pertanto, producono, nel triennio 2011-2013, effetti esclusivamente giuridici e non economici.

Di conseguenza, si conviene che il trattamento economico relativo ad eventuali progressioni, effettuate in detto triennio (2011/2013), avrà decorrenza dal 1 gennaio 2014, analogamente a quanto previsto dalla circolare n. 12/2011 della Ragioneria Generale dello Stato.

A mente del disposto dell'art. 23 del D. Lgs n. 150/2009 le amministrazioni pubbliche riconoscono, selettivamente, le progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

La disciplina del C.C.N.L. prevede che:

- La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali, con l'acquisizione, in sequenza, degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel CCNL, dando origine ai seguenti percorsi individuali:
  - Per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
  - Per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 alla B7
  - Per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;Per la categoria D1 alla D6 e dalla D3 alla D6;
- Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai CCNL vigenti nel tempo;

Le parti si danno atto reciprocamente che, ogni anno in sede di costituzione del fondo destinato alle progressioni economiche, l'amministrazione potrà prevedere somme destinate a finanziare nuove progressioni, che fino al 31/12/2013, avranno effetti solo giuridici.

Il riconoscimento al personale delle progressioni avverrà a seguito di formazione di una graduatoria stilata sulla base dei punteggi attribuiti dai soggetti competenti ad effettuare la valutazione, così come individuati dal sistema di valutazione della performance, approvato dall'Ente con deliberazione di Giunta.

La graduatoria verrà stilata utilizzando le schede di valutazione previste dal sistema di valutazione permanente della performance approvato dall'Ente.

Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, i requisiti per accedere alla graduatoria utile ai fini del riconoscimento di progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) avere maturato nel corso dell'anno di riferimento, almeno tre anni di anzianità di servizio nella medesima categoria, posizione economica e profilo professionale, esclusivamente presso enti locali;

b) avere conseguito un punteggio minimo, nella scheda di valutazione, pari a 80.

In ossequio a quanto disposto dall'art. 23, comma 3, del D. Lgs n. 150/2009, in caso di parità di punteggio verrà data priorità a coloro che, nel triennio di riferimento, hanno conseguito la valutazione media più elevata.

Le progressioni hanno decorrenza dal primo gennaio dell'anno di riferimento.

#### **Articolo 27**

##### **Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**

1. Le risorse destinate a compensare, la produttività individuale e collettiva sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.

3. Per l'applicazione della metodologia di valutazione a partire dall'anno 2011 si fa riferimento integrale al "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con deliberazione di G.M. n. 172 del 28.09.2011.

#### **Articolo 28**

##### **Economie**

Le parti concordano che le eventuali economie aggiuntive derivanti dai piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16 commi 4 - 5 - 6 del D. L. n. 98/2011 potranno essere utilizzate per incrementare la contrattazione integrativa nell'importo massimo del 50%.

#### **Articolo 29**

##### **Disposizione finale**

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

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.