

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI MONCALIERI  
PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2013 - 2015  
E PER LA DESTINAZIONE  
DELLE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2013**

---

Oggi 20 dicembre 2013 alle ore 12.00 la delegazione di parte pubblica e quella sindacale, procedono alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio normativo 2013-2015 e per la destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2013.

A seguito della Giunta Comunale n° 430 del 28 novembre 2013 ad oggetto "Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa per i dipendenti - anno 2013" si è aperta la trattativa, al termine della quale è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio normativo 2013-2015 in data 6.12.2013 e l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2013 in data 10.12.2013.

Con deliberazione della Giunta Comunale n°478 del 19 dicembre 2013 la delegazione di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione contratto collettivo decentrato integrativo, nel testo coordinato che viene oggi sottoscritto dalle parti.

Delegazione di parte pubblica rappresentata da (G.C. n°277 8.9.2011)

**Presidente**

Dott. Fausto PAVIA – Segretario Generale – presente

**Componenti**

Dott. Raffaello BARBIERI – Dirigente Settore Sviluppo Locale e Promozione della città - Politiche attive del lavoro (interim Avvocatura, Segreteria, Organizzazione) - presente

Dott. Ugo ESPOSITO – Dirigente Settore Polizia Municipale (interim servizi demografici e polizia amm.va) – assente

Dott.ssa Cinzia MIGLIETTA – Dirigente Settore Risorse Finanziarie – interim Servizio Personale – assente

Arch. Nicola PALLA – Dirigente Settore Urbanistica (interim Suap, Sue, Edilizia Privata) - assente

Arch. Teresa POCHETTINO – Dirigente Settore Gestione Infrastrutture e Servizi Ambientali - assente

Dott.ssa Elena UGHETTO – Settore Istruzione e Servizi Culturali (interim Servizi Sociali, Sport) - presente

Delegazione trattante di parte sindacale

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di Categoria firmatarie del CCNL,

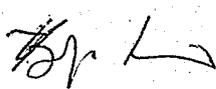
CGIL /FP Cecilia Poli

CISL /FP Carlo Adorno

UIL /FP Giacomo Ballurio

CSA Giovanni Quartarone

DICCAP Antonio Negri



Letto, confermato e sottoscritto

Parte pubblica

Dott. Fausto Pavia - presente

Dott. Raffaello Barbieri - presente

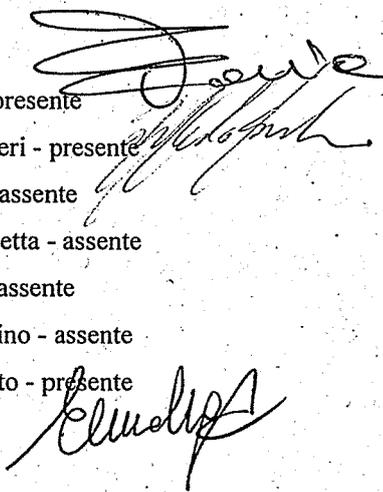
Dott. Ugo Esposito - assente

Dott.ssa Cinzia Miglietta - assente

Arch. Nicola Palla – assente

Arch. Teresa Pochettino - assente

Dott.ssa Elena Ughetto - presente



Parte sindacale

CGIL /FP Cecilia Poli

CISL /FP Carlo Adorno

UIL /FP Giacomo Ballurio

CSA Giovanni Quartarone

DICCAP Antonio Negri

RSU Caruso Lorenza

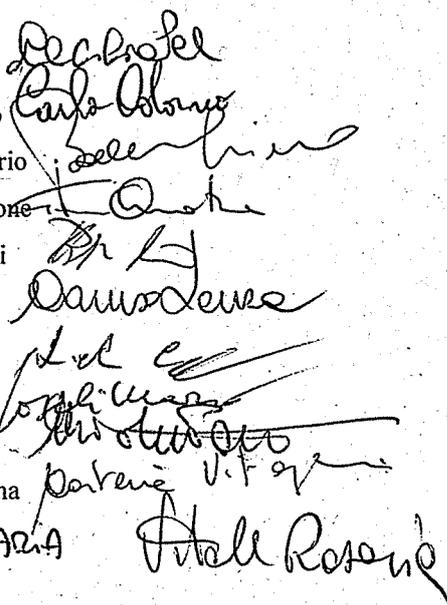
Licata Calogero

Loschi Marco

Parisio Nicoletta

Vitagliani Caterina

VITALE ROSARIA



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI MONCALIERI  
PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2013 – 2015**

---

**INDICE**

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI  
CAPO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

Premessa

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati
- Art. 5 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

**TITOLO II  
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE  
CAPO I  
RISORSE E PREMIALITA'**

- Art. 6 - Quantificazione delle risorse
- Art. 7 - Strumenti di premialità

**CAPO II  
CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

- Art. 8 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

**CAPO III  
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

- Art. 9 - Criteri generali

**CAPO IV  
LA CORRESPONSIONE DEL SALARIO ACCESSORIO  
FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE**

- Art. 10 - Principi generali
- Art. 11 - Fattispecie
- Art. 12.1 - Indennità di turno
- Art. 12.2 - Indennità di rischio
- Art. 12.3 - Indennità di reperibilità
- Art. 12.4 - Indennità maneggio valori
- Art. 13 - Indennità di disagio
- Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 16 - Risorse che specifiche disposizioni di legge (o di CCNL) finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale
- Art. 17 - Incentivazione della produttività individuale o collettiva

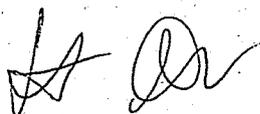
**TITOLO III - relazioni e diritti sindacali**

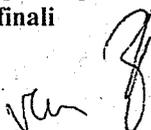
- Art. 18 - Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 19 - Diritti e libertà sindacali
- Art. 19 - Bacheca sindacale

**TITOLO IV - Disposizioni particolari**

- Art. 20 - Formazione del personale
- Art. 21 - Pari opportunità
- Art. 22 - Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro
- Art. 23 - Disposizioni transitorie e finali

M



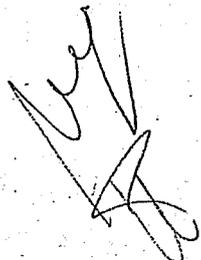


2











**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE  
DEL COMUNE DI MONCALIERI  
PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2013 - 2015**

**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

**Premessa**

La presente intesa, persegue, in armonia con le norme nazionali ed i vigenti CCNL di comparto, le finalità di miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento, dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, della gestione delle risorse e del riconoscimento delle professionalità e delle qualità delle prestazioni lavorative individuali.

In particolare:

- intende riconoscere nel corretto sistema di relazioni sindacali un importante fattore per lo svolgimento e la modernizzazione della struttura comunale. Nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle attuali norme vigenti in merito al sistema di relazioni sindacali, intende rafforzare il confronto e la partecipazione su tutte le tematiche di interesse comune, utilizzando, laddove è necessario, anche l'esperienza ed il contributo degli organismi paritetici come il C.U.G. quale strumento di elaborazione e discussione.
- Considera la valorizzazione delle professionalità dei dipendenti uno degli strumenti chiave per garantire una migliore qualità dei servizi erogati e per aumentare il livello di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e, quindi, sottolinea il valore dei percorsi formativi e dei percorsi di carriera economica legati al merito ed alla qualità della prestazione.
- Contribuisce a consolidare un processo di miglioramento della qualità del lavoro e delle condizioni lavorative dei dipendenti individuando strumenti e metodologie in materia di sicurezza e qualità degli ambienti di lavoro e in materia di pari opportunità
- Riconosce alla struttura comunale ulteriori opportunità di razionalizzazione della propria azione introducendo elementi di maggiore flessibilità di impiego delle risorse umane e l'attuazione di processi di delega legati ad obiettivi da perseguire, a momenti di verifica ed ad un equo riconoscimento economico, compatibile con le attuali norme di contenimento della spesa del personale, mediante l'utilizzo delle Posizioni Organizzative

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

Il predetto 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 quali:

- 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
- Regolamento di direzione adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 229 del 1 settembre 2010;
- Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.414 del 15 dicembre 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
- legge 300/1970

**Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato, con contratto di formazione e lavoro o con contratto a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatte salve specifiche clausole di seguito riportate. In caso di contratto a tempo parziale tutti i trattamenti accessori sono rideterminati in modo proporzionale.

2. Esso ha validità triennale e produce i suoi effetti per gli anni 2013, 2014, 2015.
3. Le parti si impegnano, in caso di sottoscrizione di un nuovo CCNL di comparto prima della scadenza triennale del presente decentrato, ad aggiornare ed adeguare il presente contratto
4. Fino alla sottoscrizione del contratto annuale per la ripartizione dei fondi vale quella dell'anno precedente, nel rispetto e nei limiti di cui al CCNL.
5. 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.
6. Si demanda alla contrattazione decentrata annuale la determinazione per le caratteristiche di erogazione dei compensi economici da destinare eventualmente al personale con contratto a tempo determinato.
7. 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

1. Le parti convengono che, a richiesta, con cadenza annuale, 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.
2. 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 convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. 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.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual 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 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e applica 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, solo con il consenso delle parti interessate

#### Art. 5 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

1. Il presente contratto integrativo decentrato si intende sottoscritto dalle parti ed immediatamente efficace quando sia firmato da:
  - per la parte pubblica: dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, previa autorizzazione alla sottoscrizione da parte della Giunta Comunale e acquisizione dei pareri di legge
  - per la parte sindacale: da almeno una, da alcune o da tutte delle seguenti componenti:RSU; OO.SS. firmatarie del vigente CCNL di comparto, fatti salvi i vigenti criteri in materia di rappresentatività sindacale.

## TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ

#### Art. 6 - 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. Nel triennio di riferimento (2013/2015) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli imposti dalla vigente normativa
3. L'Amministrazione Comunale provvederà a comunicare tempestivamente i provvedimenti di costituzione del fondo delle risorse decentrate.

#### Art. 7 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente gli strumenti di premialità adottati nel corso del triennio verranno applicati tenendo conto del sistema di misurazione e valutazione della Performance adottato dall'Ente e garantendo altresì:
  - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. Produttività) con applicazione del sistema di misurazione e valutazione della Performance.
  - b) le progressioni economiche sulla base di quanto stabilito dai vigenti CCNL e dalle eventuali modifiche di Legge
  - c) la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato per gli incaricati di P.O.
  - d) le indennità previste dalla contrattazione nazionale e da quella integrativa decentrata oltre alle eventuali forme e compensi incentivanti previsti dalla vigente normativa (art. 15 comma 1 lettere d e k CCNL 01/04/1999)

## CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

### Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. 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 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;
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

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;

La premialità è sempre da ricondursi agli obiettivi di performance individuati dall’Amministrazione nel rispetto dei piani di Performance e della piena applicazione del sistema di valutazione.

## CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

### Art. 9 – Criteri generali

1. L’istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l’Ente, nel rispetto di quanto previsto dall’art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. I Dirigenti, nella gestione dei budget loro assegnati, come da articolo precedente ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all’art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall’Ente nel proprio Regolamento disciplinante la premialità, cui si fa integrale rinvio.
3. Ai sensi dell’art. 9 comma 21 del DL 78/2010 conv. in legge 122/2010 “Per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici”. Pertanto le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all’articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non è interesse reciproco procedere alle progressioni economiche orizzontali nemmeno ai fini giuridici. Di conseguenza il presente accordo non prevede la disciplina di integrazione e completamento dei criteri dettati dal CCNL per l’attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, che sarà stabilita, a stralcio, entro il 31.12.2014.

## CAPO IV – LA CORRESPONSIONE DEL SALARIO ACCESSORIO FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE

### Art. 10 – Principi generali

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. L’effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente.
4. 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, regimi orari articolati o condizioni di reperibilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l’erogazione di due o più indennità.
6. 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 Dirigente.
7. 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.
8. Tutte le indennità che vengono pagate mensilmente sono erogate nel mese successivo, salvo quelle relative al mese di luglio che vengono erogate nel mese di settembre.

### Art. 11 - Fattispecie

Il presente contratto definisce i criteri generali per la realizzazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane relativamente ai seguenti istituti contrattuali relativi al salario accessorio:

- indennità per attività svolte in turno, indennità di rischio, indennità di reperibilità, indennità di maneggio valori (art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 1.4.99)
- indennità di disagio (art. 17, comma 2 lett. d) CCNL 1.4.99)
- indennità di particolari responsabilità (art. 17, comma 2 lett. f) e i) del CCNL 1.4.99)
- incentivi di progettazione e/o pianificazione interna (art. 17, comma 2, lett. k) CCNL 1.4.99)
- incentivi connessi al recupero evasione ICI (art. 17, comma 2, lett. k) CCNL 1.4.99)
- incentivi per l'avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933)
- incentivazione messi per notificazione per conto dell'amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14.9.2000)
- Incentivazione della produttività individuale o collettiva (art. 17, comma 2, lett. a)

### Art. 12.1 - Indennità di turno.

art. 22 CCNL 14.9.2000

1. L'ente in relazione alle proprie esigenze organizzative e di servizio può istituire turni giornalieri di lavoro.
2. Il turno consiste in una rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere che possono suddividersi in turni antimeridiani – pomeridiani ed eventualmente serali.
3. Le strutture operative che prevedono l'istituzione dei turni devono garantire un orario di servizio giornaliero minimo pari a 10 ore.
4. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione dell'indennità di turno, saranno distribuite nell'arco del mese in maniera equilibrata ed avvicinata dei turni previsti nell'orario di servizio
5. L'indennità è pagata con cadenza mensile secondo le tabelle previste dal vigente CCNL,
6. L'organizzazione e le modalità di turnazioni, anche in relazione all'equilibrio di presenza tra le turnazioni, viene valutata dal dirigente di ogni servizio in relazione alle caratteristiche peculiari del servizio stesso ed alle reali dotazioni organiche in una logica di ottimizzazione dell'utilizzo degli impianti e delle strutture e del miglior servizio all'utenza ed al cittadino.

### Art. 12.2 – Indennità di rischio

art 37 CCNL 14.9.2000

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 vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00).
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio come segue: 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;
3. Tali fattori di rischio sono presenti nelle seguenti attività:
  - attività manuali svolte nell'ambito del Centro Stampa Comunale
  - Attività manuali di manutenzione stradale, degli edifici, degli impianti tecnologici, delle aree verdi
  - attività manuali nell'ambito della gestione del magazzino comunale (Servizi tecnici)
4. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente.
5. Per avere diritto all'indennità l'attività deve essere svolta in maniera prevalente e non saltuaria od occasionale.
6. L'indennità spetta per il periodo di effettiva esposizione al rischio e verrà corrisposta mensilmente sulla base di dichiarazione annualmente resa dal dirigente del settore di appartenenza ai lavoratori che siano adibiti alle attività di cui sopra.
7. Salvo diversa indicazione del Dirigente l'indennità viene erogata mensilmente sulla base di dichiarazione fatta all'inizio di ciascun anno dai dirigenti competenti, nell'importo stabilito dall'art. 37 CCNL 14.9.2000 di € 30,00 mensili e viene corrisposta per i giorni di presenza effettiva

### Art. 12.3 - Indennità di reperibilità

art. 23 CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 CCNL 5.10.2001

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente, viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,32 per periodi di 12 ore. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di reperibilità per periodi inferiori alle 12 ore l'indennità è maggiorata del 10% e proporzionata alla durata del periodo di reperibilità che non può essere inferiore a 4 ore.
3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti;

4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; viene assicurata la rotazione tra più soggetti
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
7. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base delle dichiarazioni di dirigenti di settore attestanti i nominativi dei dipendenti e il numero di ore di reperibilità prestate nel rispetto dei su indicati criteri.

#### Art. 12.4 – Indennità maneggio valori

art. 36 CCNL 14.9.2000

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, attestate dal rispettivo Dirigente.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
  - media mensile di valori maneggiati superiore ad €. 1.600,00 - indennità €. 1,55 giornaliera
  - media mensile di valori maneggiati compresi tra €. 416,01 ed €. 1.600,00- indennità €. 1,04 giornaliera
  - media mensile di valori maneggiati compresi tra €.83,01 ed €. 416,00 - indennità €. 0,80 giornaliera
  - media mensile di valori maneggiati compresi tra €. 20,00 ed €. 83,00 – indennità €. 0,52 giornaliera
  - media mensile di valori maneggiati inferiore a €. 20,00 nessuna indennità
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro il quinto mese dell'anno successivo alla maturazione

#### Art. 13 – Indennità di disagio

art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1.4.99

1. Le parti concordano di destinare una quota di risorse variabili al compenso dell'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte di personale di categoria A, B, C., indicate alle lettere a), b) c) e d), con un'indennità articolata in quattro fasce:
  - fascia 1 - €. 140,00
  - fascia 2 - €. 160,00
  - fascia 3 - €. 180,00
  - fascia 4 - €. 200,00
- a) La prestazione lavorativa rivolta al pubblico viene considerata come attività lavorativa che comporta un particolare disagio, in quanto il lavoratore addetto a servizi all'utenza, per assicurare la massima soddisfazione delle esigenze manifestate dal cittadino, deve curare l'esattezza della pratica burocratica dal punto di vista giuridico – formale, e deve, contestualmente, nell'espletamento del proprio compito, assicurare la priorità alle modalità relazionali e di comunicazione, al fine di rafforzare il rapporto tra il cittadino e l'istituzione comunale.
  - a.1) Per personale addetto al pubblico si intendono quei dipendenti che, per specificità e prevalenza della correlata mansione, operano in locali cui accede in orario di servizio il pubblico, inteso come genericità di utenti, fronteggiandone direttamente e continuativamente l'afflusso;
  - a.2) Per personale con utenza particolare si intendono quei dipendenti, che per specificità e prevalenza della correlata mansione, operano in locali cui accede in orario di servizio il pubblico, inteso come specifica tipologia di utenza, che richieda in misura massima attenzioni relazionali e di comunicazione;
- b) Per personale con orario disagiato si intendono quei dipendenti che si trovino, per esigenze organizzative strettamente correlate all'attività da svolgere, ad osservare, non saltuariamente, un orario di lavoro in fasce che si discostano significativamente dagli orari normali di espletamento del servizio.
- c) Per personale esposto ad agenti atmosferici sfavorevoli e significative escursioni termiche si intendono quei dipendenti che, per specificità e prevalenza della correlata mansione, si trovano ad operare prevalentemente all'esterno.
- d) Per il personale esecutori asilo nido che esercita mansioni peculiari con attività su più strutture per garantire il corretto funzionamento del servizio, con garanzia di flessibilità del servizio sia nel proprio nido che presso altre nidi. Partecipa con disponibilità all'aggiornamento formativo e agli incontri collegiali.

2. L'indennità di disagio è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'anno.

*[Handwritten signatures and initials]*

3. L'indennità sarà corrisposta ai dipendenti che svolgono effettivamente le mansioni individuate, a seguito di specifica valutazione del Dirigente.

Le parti concordano che i servizi aventi le caratteristiche di cui al comma 1 sono i seguenti:

lettera	Figure professionali
a.1)	personale addetto pubblico segreteria asili nido
a.1)	personale addetto pubblico urbanistica ed edilizia privata suap
a.1)	personale addetto pubblico URP
a.1)	personale addetto pubblico lavori pubblici
a.1)	personale addetto pubblico archivio generale
a.1)	personale addetto pubblico ufficio cassa economato
a.1)	personale addetto pubblico biblioteca
a.1)	personale addetto pubblico ufficio ambiente
a.1)	personale addetto pubblico ufficio commercio
a.1)	personale addetto pubblico ufficio polizia amministrativa
a.1)	personale addetto pubblico tributi
a.1)	personale addetto pubblico ufficio protocollo
a.2)	personale con utenza specifica ufficio mensa
a.2)	personale con utenza specifica ufficio patrimonio
a.2)	personale con utenza specifica ufficio istruzione (diritto allo studio)
a.2)	personale con utenza specifica servizi demografici
a.2)	personale con utenza specifica segreteria del sindaco
a.2)	personale con utenza specifica servizi sociali
a.2)	personale con utenza specifica ufficio casa
b)	personale con orario disagiato servizi culturali
b)	personale con orario disagiato sport
b)	personale con orario disagiato progetto giovani
c)	personale esposto ad agenti atmosferici servizio tecnico viabilità - esecutori
c)	personale esposto ad agenti atmosferici ausiliari del traffico
d)	personale esecutori asili nido per la flessibilità delle prestazioni

- 4 La collocazione delle diverse tipologie di attività disagiate nelle fasce di indennità previste sarà oggetto di contrattazione annuale.
5. L'erogazione dell'indennità disagio avviene annualmente, a consuntivo, entro il quarto mese dell'anno successivo alla maturazione.

**art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità**

Art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1.4.99

1. Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Dirigenti in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. I Dirigenti provvedono ad effettuare la pesatura delle posizioni di lavoro occupate dal personale di cat. D ai fini dell'assegnazione delle responsabilità. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Il Dirigente verifica al termine di ogni anno, prima del rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'incarico. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria D (non titolari di posizione organizzativa), ed in particolari circostanze organizzative, i dipendenti inquadrati in categoria C e B.
2. La misura dell'indennità è riconosciuta in base ai parametri seguenti:
- Responsabilità di ufficio e coordinamento di risorse umane
  - Svolgimento di attività con elevato grado di autonomia
  - Complessità delle competenze tecniche di base per l'espletamento della funzione
  - Incarichi e deleghe particolari
- L'indennità può essere riconosciuta solo laddove sia valorizzato un punteggio minimo totale pari a 7.
3. Ad ogni parametro il dirigente attribuirà un valore come segue:
- alto – punti 5;  
 medio – punti 2,5;  
 basso – punti 1  
 non classificabile punti 0
3. Il punteggio totalizzato per la singola posizione determinerà l'attribuzione della misura dell'indennità come segue:

anno 2013	anno 2014 e seguenti
da punti 7 a punti 9,5 - €. 600,00	da punti 7 a punti 9,5 €. 500,00
da punti 10 a punti 12,50 - €. 800,00	da punti 10 a punti 12,50 - €. 750,00
da punti 13 a punti 15,50 - €. 1.000,00	da punti 13 a punti 15,50 - €. 1.000,00
da punti 16 a punti 20 - €. 1.200,00	da punti 16 a punti 20 - €. 1.250,00

5. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Dirigente secondo i criteri di cui al comma due, nell'ambito del budget ripartito per ogni settore dalla conferenza dirigenti.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro il terzo mese dell'anno successivo alla maturazione. 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.
7. Fino a diverso accordo tra le parti, l'importo destinato annualmente è pari a €. 24.000,00

**Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità**  
art. 17, comma 2 lett. i) CCNL 1.4.99

1. Il compenso annuo lordo di 300 euro sarà erogato ai dipendenti:
  - a cui con atto formale sono attribuite particolari responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e anagrafe ed ufficiale elettorale
  - a cui con atto formale è attribuita la qualifica di responsabile dei tributi per le responsabilità stabilite dalle leggi;
  - a cui con atto formale sono affidati compiti di responsabilità in quanto archivisti informatici o in quanto addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, o in quanto formatori professionali
  - messi notificatori a cui con atto formale sono attribuite le funzioni di ufficiale giudiziario
  - a cui con atto formale sono attribuite specifiche responsabilità di addetto ai servizi di protezione civile
2. Alla fine dell'anno di riferimento l'indennità sarà erogata a condizione che il dirigente attesti il permanere della responsabilità assegnata e con decorrenza dall'atto formale.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro il terzo mese dell'anno successivo alla maturazione. 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. 16 - Risorse che specifiche disposizioni di legge (o di CCNL) finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**  
art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999

1. incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006) erogati ai sensi del regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale a seguito di contrattazione sui criteri di ripartizione
2. incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006) erogati ai sensi del regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale a seguito di contrattazione sui criteri di ripartizione
3. incentivi recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997) : i criteri di ripartizione seguono i *parametri di determinazione della performance, ferma restando la suddivisione del budget tra i partecipanti. Si applica il regolamento per il recupero evasione ICI.*

*Viene disapplicato l'art. 3 del regolamento attuale, per contrasto con i principi della legge 150/2009 in quanto prevede ".... il valore viene ripartito in eguale misura fra il personale in servizio a tempo indeterminato al 1° gennaio di ogni anno. Il personale a tempo indeterminato che usufruisce di orario part-time, purchè non inferiore a 24 ore settimanali, usufruisce della quota nella misura pari al 50% di quanto percepito dal personale a tempo pieno".*

4. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); gli stessi sono erogati secondo quanto stabilito nella deliberazione G.C. n°117 del 31.3.2003 In merito alla correlazione tra i predetti compensi e la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 si stabilisce quanto segue: l'indennità di risultato è corrisposta per intero se la liquidazione dei compensi professionali, nel corso dell'anno, non ha superato i 10.000,00 euro considerati al lordo delle ritenute di legge e con esclusione di quelli erogati in seguito al recupero effettuato dalla parte avversa soccombente. Nel caso in cui fosse superata tale soglia l'indennità di risultato verrà decurtata del 30% dell'ammontare stabilito.
5. Incentivi per notificazioni per conto dell'Amministrazione finanziaria (art 54 CCNL 14.9.2000)  
L'amministrazione destina il 50% degli introiti derivanti dai rimborsi delle notificazioni degli atti dell'amministrazione finanziaria all'incentivazione dei dipendenti che abbiano partecipato alla realizzazione delle notifiche stesse, secondo criteri di ripartizione che seguono i parametri di determinazione della performance, ferma restando la suddivisione del budget tra i partecipanti

**Art. 17 - Incentivazione della produttività individuale o collettiva**  
art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1.4.99

1. Il personale a tempo determinato non è destinatario dei compensi per la produttività.
2. Il sistema permanente di valutazione è stato adottato con deliberazione G.C. n 414 del 15 dicembre 2011 ad integrazione del vigente regolamento di direzione.
3. I Criteri generali per il sistema di incentivazione del personale e per la ripartizione delle risorse destinate agli incentivi di produttività individuale e collettiva, per i dipendenti in servizio a tempo indeterminato sono i seguenti:

3.1) Criteri per l'assegnazione degli obiettivi

I compensi di produttività si erogano previa verifica della realizzazione degli obiettivi, come stabilito dal nuovo sistema di valutazione permanente denominato *sistema per la misurazione e valutazione della performance* ai sensi del dlgs 150/09, distinguendo tra:

1. OBIETTIVI DI SETTORE

a. Obiettivi assegnati al settore / servizio di appartenenza

2. OBIETTIVI SPECIFICI INDIVIDUALI O DI GRUPPO assegnati al dipendente, quali:

a. Partecipazione a progetti / iniziative trasversali o ad altri specifici progetti speciali

b. Partecipazione individuale e/o di gruppo agli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza

3. COMPETENZE OBIETTIVO – qualità della prestazione

Comportamenti organizzativi, competenze professionali specifiche e trasversali richieste al dipendente, in relazione alla posizione di lavoro assegnata e alla categoria di inquadramento.

3.2) Criteri per la ripartizione e assegnazione del fondo ai settori

Il fondo destinato a incentivare la produttività individuale, valutata ai sensi del dlgs 150/09, viene ripartito tra i settori secondo criteri quantitativi (numero dei dipendenti).

Per calcolare il numero dei dipendenti impiegati a tempo parziale si seguono i seguenti criteri: il p.t. inferiore o uguale al 50% vale 0,5. Il p.t. superiore al 50% vale 1.

I fondi destinati alla remunerazione della produttività collettiva correlata al raggiungimento degli obiettivi particolari di performance quali il *Progetto di Prevenzione e Monitoraggio del territorio*, il *Progetto Assistenza Informatica Telefonica per continuità servizi*, il *Servizio Estivo Asili Nido*, sono definiti dal presente accordo.

3.3) Criteri per la determinazione degli incentivi economici

Il sistema di valutazione adottato dall'ente determina gli incentivi di produttività individuale e di produttività collettiva.

I fattori di valutazione per le performance assegnate ai titolari di posizioni organizzative sono indicati nell'art. 35 comma 3 del regolamento.

I fattori di valutazione dei dipendenti sono indicati nell'art. 36, comma 3 del regolamento.

Il sistema di valutazione permanente stabilisce i fattori sui quali si basa la valutazione individuale.

La valutazione e' espressa previa certificazione del grado di realizzo degli obiettivi individuali, di gruppo e del settore di appartenenza e di performance..

*Valutazione degli obiettivi specifici individuali e/o di gruppo*

Il grado di realizzo degli obiettivi specifici individuali e/o di gruppo assegnati dal dirigente al dipendente e' espresso da un punteggio che varia da 0 a 100 certificato a consuntivo secondo quanto stabilito nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance

*Verifica della realizzazione degli obiettivi del settore di appartenenza*

Il grado di realizzo degli obiettivi programmati nel PEG, assegnati dalla giunta ai dirigenti, e' espresso da un punteggio che varia da 0 a 100, certificato a consuntivo secondo quanto stabilito nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance.

*Valutazione del contributo individuale alla performance del settore*

Il contributo dato dal dipendente al raggiungimento della performance del settore e' valutato dal dirigente, come stabilito nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance.

*Valutazione delle competenze – qualità della prestazione*

La verifica e' assegnata al dirigente, sulla base di una scheda che riassume le competenze richieste al dipendente, mirate principalmente a valutare il livello qualitativo della prestazione.

Il punteggio che esprime la valutazione di ciascuna competenza varia da 0 a 100, secondo quanto stabilito nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance.

*Valutazione complessiva individuale*

Si basa su una scheda riepilogativa dei fattori oggetto di valutazione (obiettivi e competenze), diversamente pesati secondo quanto stabilito nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance. E' espressa dalla somma dei punteggi di valutazione di ciascun fattore, ponderati.

La valutazione individuale per l'attribuzione degli incentivi di produttività collettiva è effettuata secondo il sistema di valutazione, senza utilizzo del parametro della valutazione delle competenze - qualità della prestazione.

3.4) Rilevazione della presenza in servizio

Si può tenere conto della presenza in servizio, quando sia significativamente ridotta, unicamente per valutare il contributo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi del settore e di gruppo.

La presenza in servizio non può essere un elemento di cui tener conto nel valutare il grado di realizzo degli obiettivi individuali assegnati esplicitamente al dipendente, misurato da uno o piu' indicatori e valori di realizzo a consuntivo.

Ai dipendenti assunti nel 4° trimestre e ai dipendenti cessati nel corso del 1° trimestre o ai dipendenti che non abbiano prestato almeno un mese di servizio effettivo per tutto l'anno non viene erogato alcun premio di produttività, in considerazione del limitato apporto alla performance dell'UO di appartenenza.

### 3.5) Criteri di computo del premio, a consuntivo

I premi si determinano suddividendo il budget complessivamente destinato per ciascun settore all'incentivazione della produttività individuale (performance) in proporzione alla valutazione individuale espressa, senza applicare alcun arrotondamento.

Il grado di realizzo degli obiettivi individuali/di gruppo e del settore di appartenenza (performance organizzativa) alla cui realizzazione il dipendente contribuisce hanno effetto sulla sua valutazione individuale nei termini stabiliti dal sistema di valutazione.

Le economie che si determinano sul fondo per gli effetti della valutazione dei risultati complessivamente conseguiti da ciascun settore, sono destinate a garanzia di un congruo riconoscimento ai dipendenti meritevoli, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ovvero ad economia di bilancio se l'obiettivo non è stato raggiunto.

Anche le economie che si determinano sul fondo di posizione e risultato delle posizioni organizzative in conseguenza alla valutazione espressa costituiscono economie di bilancio.

### 3.6) Criteri di computo degli incentivi di produttività collettiva

*Servizio Estivo Asili Nido (art. 31, comma 5 CCNL 14.9.2000):* budget annuo stanziato previsione € 9.500,00

l'incentivazione, al personale educativo degli asili nido, delle settimane ulteriori rispetto alle 42 di calendario scolastico, è fissata in € 100,00/settimana, anche per l'anno scolastico 2012/2013.

Le parti concordano che vi sono alcuni specifici progetti ed in particolare:

*Progetto di Prevenzione e Monitoraggio del Territorio:* budget complessivo annuo stanziato € 31.000,00

Il progetto complessivo riguarda il Servizio Pronto Intervento e Protezione Civile (€ 24.000,00 di cui massimo € 3.000 destinati dell'indennità contrattuale agli addetti alla protezione civile) e il Servizio Sgombero Neve (€ 7.000,00 nell'ambito delle risorse destinate annualmente dalla Giunta Comunale nell'ambito delle risorse di cui all'art. 15, comma 2 del CCNL 1.1.4.99)

Il budget sarà ripartito tra gli aderenti, secondo quanto determinato dagli atti del Comune, che attualmente prevedono la volontarietà, al progetto di prevenzione e monitoraggio del territorio, in base alle modalità di realizzazione e i parametri di incentivazione che saranno definiti annualmente dalla Giunta Comunale, in coerenza e ad integrazione del sistema di misurazione della performance e secondo le specifiche del progetto.

Il progetto verrà esposto in sede di contrattazione.

L'attivazione della reperibilità per il personale addetto alla protezione civile sarà preceduta dalla formazione del personale stesso e del personale addetto al servizio di pronto intervento.

Viste le caratteristiche del progetto le parti concordano che le attività saranno svolte in via sperimentale nell'anno 2014 e, a conclusione d'anno, vi sarà una verifica dell'attività svolta.

*Progetto Assistenza Informatica Telefonica per continuità servizi:* budget annuo stanziato € 1.200,00 (risorse, destinate annualmente dalla Giunta Comunale, nell'ambito delle risorse di cui all'art. 15, comma 2 del CCNL 1.4.99).

Il budget sarà ripartito tra gli aderenti al progetto, secondo le modalità di realizzazione e i parametri di incentivazione che saranno definiti annualmente dalla Giunta Comunale, in coerenza e ad integrazione del sistema di misurazione della performance.

### 3.7) Criteri per la correlazione tra produttività individuale e incentivi a destinazione vincolata

Nell'assegnare gli obiettivi ai dipendenti, il dirigente tiene conto del carico di lavoro derivante dai progetti, dai lavori e dalle iniziative incentivate a norma di legge (incentivi a destinazione vincolata finanziati ai sensi art 15 c1 lett k CCNL 1.4.1999) o di CCNL e, nei casi in cui questi rappresentino il risultato più significativo delle prestazioni rese, ridimensiona adeguatamente la partecipazione dei dipendenti agli altri obiettivi del settore.

4. Tempi di erogazione dei premi : I premi di produttività individuale sono erogati entro il mese di giugno e comunque entro il mese di luglio. I premi di produttività collettiva Servizio Estivo Asili Nido, Servizio sgombero neve sono erogati, di norma, entro il mese di maggio.

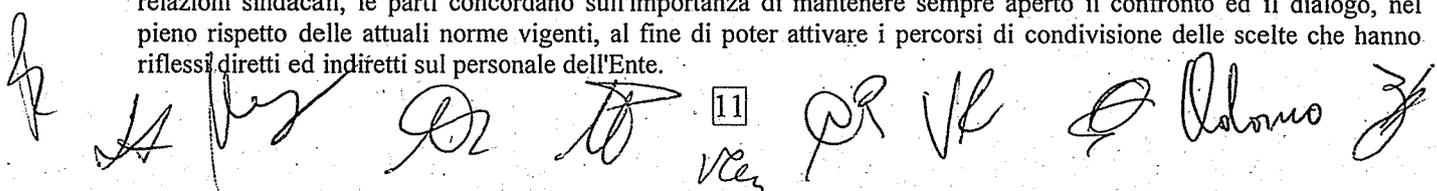
5. Contestazioni del valutato e procedura di conciliazione : In merito alla valutazione espressa complessivamente dal dirigente, il dipendente potrà presentare richiesta di riesame al proprio dirigente entro i 10 gg. successivi alla ricezione della scheda. Il dirigente dovrà pronunciarsi entro 10 giorni.

Il valutato potrà anche richiedere l'attivazione della procedura di conciliazione, ai sensi del regolamento per la disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance.

## TITOLO III – relazioni e diritti sindacali

### Art. 18 - Sistema delle relazioni sindacali

Considerata l'attuale situazione di blocco della contrattazione nazionale e considerato che nel corso di questi anni sono intervenute diverse norme e decreti legislativi con risvolti direttamente correlati al sistema ed alle modalità di relazioni sindacali, le parti concordano sull'importanza di mantenere sempre aperto il confronto ed il dialogo, nel pieno rispetto delle attuali norme vigenti, al fine di poter attivare i percorsi di condivisione delle scelte che hanno riflessi diretti ed indiretti sul personale dell'Ente.



#### Art. 19 - Diritti e libertà sindacali

Si richiamano le norme del contratto collettivo nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali sottoscritto in data 7.8.1998 come segue:

- Assemblee:

1. Ai sensi dell'art. 56 del CCNL 14.9.2000 ciascun dipendente ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in locali idonei concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro-capite retribuite.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio per la gestione del personale con preavviso scritto almeno cinque giorni prima; l'assemblea può riguardare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi.
3. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto almeno 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
5. In caso di assemblea sindacale, ai sensi dell'art. 2, comma 6, del CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto; pertanto in caso d'assemblea in orario di apertura al pubblico l'amministrazione individuerà il personale che potrà parteciparvi in reperibilità, riferendosi ai contingenti per i servizi pubblici essenziali;

- Permessi sindacali

1. i permessi in oggetto comportano bollatura in uscita all'inizio dell'attività sindacale e quindi bollatura in (eventuale) ingresso al lavoro al termine dell'attività sindacale.
2. I permessi sono di volta in volta autorizzati dal rispettivo dirigente, cui la richiesta deve pervenire di norma almeno tre giorni prima, salvo che non ostino eccezionali e motivate esigenze di servizio
3. I dirigenti sindacali che intendono fruire di permessi sindacali devono darne comunicazione scritta almeno tre giorni prima tramite la struttura sindacale di appartenenza.
4. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'O.S. d'appartenenza e alla Rsu secondo le modalità previste dal Ccnl del 7 agosto 1998 e successive modificazioni e integrazioni oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
5. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato Ccnl quadro. L'amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
6. oltre il monte ore di cui sopra le Oo.ss possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato Ccnl quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale

#### Art. 19 - Bacheca sindacale

1. All'interno del palazzo comunale, nelle vicinanze degli ingressi la bollatrice deve collocarsi una apposita idonea bacheca sindacale in maniera accessibile e visibile a tutto il personale.
2. Analoga bacheca dovrà essere collocata in ogni edificio al di fuori del palazzo comunale dove operino i dipendenti dell'Ente.
3. Verrà garantito specifico indirizzo di posta elettronica intestato alla RSU al fine di consentire le comunicazioni tra i dipendenti.
4. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione sindacale delle RSU l'Amministrazione concederà una parte del proprio sito intranet per la bacheca sindacale elettronica

#### TITOLO IV - Disposizioni particolari

#### Art. 20 Formazione del personale

I piani e le azioni formative saranno trasmessi per informazione alle OO.SS. con cadenza semestrale

#### Art. 21 - Pari opportunità

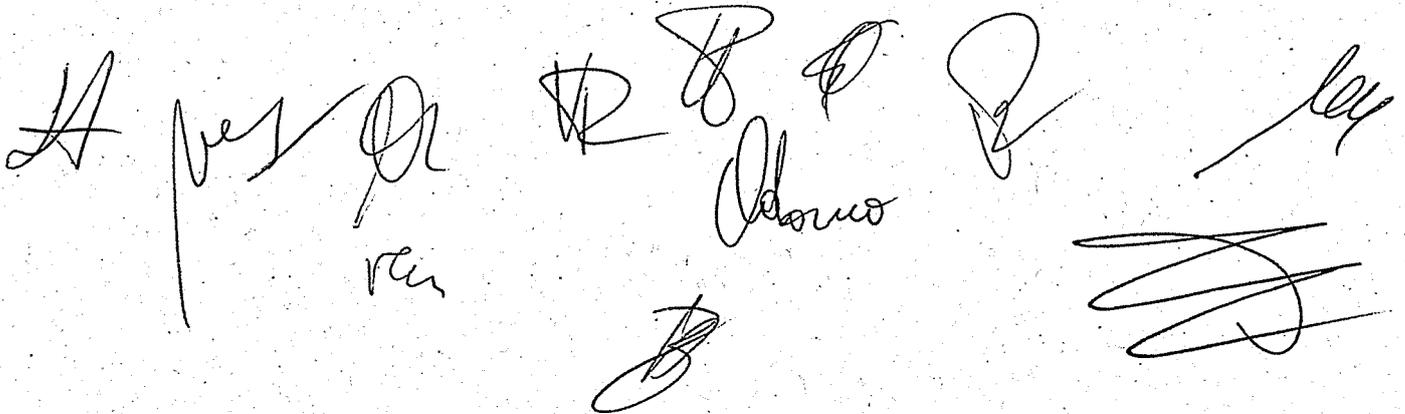
1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nell'adozione di misure utili a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale secondo le finalità della vigente normativa in tema di pari opportunità e della direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, in particolare consultando preventivamente il CUG nei casi previsti dalla direttiva medesima (ad esempio flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione ...).
2. L'Amministrazione garantisce ampia collaborazione con il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che, in particolare:
  - ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera di parità;
  - contribuisce all'ottimizzazione della produttività 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.

#### Art. 22 - Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nell'applicazione del D.Lgs 81/2006, oltre che di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, nonché in materia di prevenzione delle malattie professionali e a proseguire nelle attività di consultazione e informazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
2. L'Amministrazione prosegue nell'applicazione del piano formativo aziendale, in corso di esecuzione, già sottoscritto dai Dirigenti, dal RSPP, dal Medico Competente e dagli RLS.

#### Art. 23 - Disposizioni transitorie e finali

Per l'anno 2013, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lett. f), la pesatura delle posizioni ricoperte dal personale di cat. D sarà limitata al personale che risulti formalmente già incaricato di specifiche responsabilità.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI MONCALIERI  
PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE  
ANNO 2013**

---

**Ripartizione delle risorse decentrate**

Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate stabili e variabili per l'anno 2013 come risultano nel prospetto allegato A,

Confluiscono nel fondo le risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 1.4.99 e artt. 54 e 27 CCNL 14.9.2000 negli importi previsti e impegnati nel PEG annuale a tale finalità e per gli importi previsti riepilogati in tabella.

L'utilizzo delle risorse stanziare e rese disponibili ai sensi dell'art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.1999 è subordinato all'effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissati e verificati dal Nucleo di Valutazione.

Le parti concordano sulla destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2013 come risultante dal prospetto allegato B.

Ogni somma è destinata a ciascun istituto contrattuale specifico in via presuntiva e teorica, salvo verifica a consuntivo delle somme effettivamente occorrenti ed erogate; ogni somma residua di parte stabile o variabile è destinata a produttività individuale, fatte salve le somme residue determinate dal mancato raggiungimento di obiettivi e dalle riduzioni relative al trattamento economico nei primi 10 giorni di malattia, derivanti dalla applicazione dell'art. 71, d.l. 112/2008 convertito nella legge 133/2008, che costituiscono invece economie di bilancio.

- Art. 17, comma 2 lett. a) ) CCNL 1.4.99)

Incentivazione della produttività individuale :

La somma destinata presunta per complessivi € 156.787,84 a produttività individuale potrà variare in relazione alle diverse somme, rispetto alla previsione teorica, che siano risultate a consuntivo necessarie per il pagamento degli altri istituti contrattuali, fermo restando che ogni somma residua disponibile di parte stabile o variabile (resti) andrà ad incrementare la cifra inizialmente destinata con il presente accordo a compensare la produttività individuale

Incentivazione della produttività collettiva:

La somma destinata presunta è pari a € 9.500,00 per il servizio estivo asili nido (art.31, comma 5 del CCNL 14.9.2000), € 24.000,00 per il Servizio di Pronto Intervento, € 7.000,00 per il Servizio Sgombero Neve, € 600,00 per il servizio di assistenza informatica telefonica. La somma complessiva destinata è pari a € 41.100,00

- Art. 17, comma 2 lett. d) CCNL 1.4.99)  
sono destinati € 164.000,00 complessivi per le indennità di turno, maggiorazioni, reperibilità, rischio, maneggio denaro
- Art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1.4.99:  
sono destinati € 17.500,00 per il riconoscimento delle attività svolte in condizioni disagiate, secondo le seguenti fasce:

lettera	Figure professionali	fascia
a.1)	personale addetto pubblico segreteria asili nido	2
a.1)	personale addetto pubblico urbanistica ed edilizia privata sua p	1
a.1)	personale addetto pubblico URP	3
a.1)	personale addetto pubblico lavori pubblici	1
a.1)	personale addetto pubblico archivio generale	1
a.1)	personale addetto pubblico ufficio cassa economato	1
a.1)	personale addetto pubblico biblioteca	2
a.1)	personale addetto pubblico ufficio ambiente	1
a.1)	personale addetto pubblico ufficio commercio	2
a.1)	personale addetto pubblico ufficio polizia amministrativa	2
a.1)	personale addetto pubblico tributi	3
a.1)	personale addetto pubblico ufficio protocollo	3
a.2)	personale con utenza specifica ufficio mensa	3
a.2)	personale con utenza specifica ufficio patrimonio	3
a.2)	personale con utenza specifica ufficio istruzione (diritto allo studio)	3
a.2)	personale con utenza specifica servizi anagrafici	3
a.2)	personale con utenza specifica servizio stato civile	3
a.2)	personale con utenza specifica servizio elettorale	2
a.2)	personale con utenza specifica segreteria del sindaco	2
a.2)	personale con utenza specifica servizi sociali	4
a.2)	personale con utenza specifica ufficio casa	4
b)	personale con orario disagiato servizi culturali	3
b)	personale con orario disagiato sport	1
b)	personale con orario disagiato progetto giovani	1
c)	personale esposto ad agenti atmosferici servizio tecnico viabilità - esecutori	3
c)	personale esposto ad agenti atmosferici ausiliari del traffico	1
d)	personale esecutori asili nido per la flessibilità delle prestazioni	2

- Art. 17, comma 2, lett. f) e i) CCNL 1.4.99  
Sono destinati al riconoscimento delle particolari responsabilità e all'indennità relativa (art. 17, comma 2 lett.f) CCNL 99), la somma di € 24.000,00  
Sono destinati € 7.500,00 per le particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i).
- Art. 17, comma 2, lett. g) CCNL 1.4.99 - art. 27 e art. 54 del CCNL 14.9.2000  
Sono destinate le somme che, sulla base di specifiche disposizioni di legge vengono impegnate annualmente nel PEG quali incentivazioni di prestazioni o di risultati (art. 15, comma 1, lett. k):  
incentivi per recupero evasione ICI - art. 58, comma 1 lett.p), D.lgs 446/1997;  
incentivi per la progettazione - art. 92, comma 5 dlgs. 163/2006  
incentivi per la pianificazione - art. 92, comma 6 dlgs. 163/2006  
incentivi notificazione messi - art. 54 CCNL 14.9.2000  
incentivi per sentenze favorevoli- art. 27 CCNL 14.9.2000 e RDL 1578/1933  
compensi avvocatura condanna parte avversa - art 27 CCNL 14.9.2000  
per un totale complessivo di € 73.817,76

Si richiamano i "Criteri per la correlazione tra produttività individuale e incentivi a destinazione vincolata" già definiti nel contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio normativo 2013-2015, all'art. 17, comma 3.7, che si riportano come segue:

"Nell'assegnare gli obiettivi ai dipendenti, il dirigente tiene conto del carico di lavoro derivante dai progetti, dai lavori e dalle iniziative incentivate a norma di legge (incentivi a destinazione vincolata finanziati ai sensi art 15 c1 lett k CCNL 1.4.1999) o di CCNL e, nei casi in cui questi rappresentino il risultato più significativo delle prestazioni rese, ridimensiona adeguatamente la partecipazione dei dipendenti agli altri obiettivi del settore.

## RISORSE DECENTRATE STABILI - art. 31 comma 2 CCNL 2004

art. 14 - comma 4 CCNL 1.4.99	riduz. 3% fondo straord.	4.095,50		
	reperib., turno, rischio, disagio	57.599,13		
art.15 comma 1 lett.a,b CCNL 1.4.99	particolari responsab., qualità prestaz. Individ., produtt. Collett., economie part limo 97, risorse aggiuntive art.32 CCNL 95	284.097,75		
	straord. P.O.	18.875,33		
	straord 5 PO	6.726,86		
art.15 comma 1 lett.g CCNL 1.4.99	led 1998	52.670,86	595.525,67	importo unico consolidato 2003 (art. 31 c.2 CCNL 02-05)
art.15 comma 1 lett.h CCNL 1.4.99	indennità VIII liv.	10.070,91		
art.15 comma 1 lett.j CCNL 1.4.99	0,52% monte salari 1997( € 6.280.724,91)	32.659,77		
art.15 comma 5 CCNL 1.4.99	increm.d.o. anno 2002	49.103,33		
art.4 comma 1 CCNL 2001	1,1% monte salari 1999 ( € 5.845.384,23)	64.299,23		
art.4 comma 2 CCNL 2001	r.i.a. e assegni ad personam personale cessato dal 2000 al 2003	15.327,00		
art.4 comma 2 CCNL 2001	r.i.a. e assegni ad personam personale cessato dal 2004	42.793,66	42.793,66	ria e ass. ad personam pers cessato (art. 4, c.2 CCNL 00-01)
	incremento costo fondo progressioni per CCNL 2001	10.340,00		
art. 29 CCNL 2004 e dich. cong. N° 14	Incremento costo fondo progressioni per CCNL 2004	8.484,00		
dichiarazione congiunta n°4 CCNL 2005	incremento costo fondo progressioni per CCNL 2006	6.020,52	32.675,87	rideterminazione per incremento stipendi (dich. Cong. 14 CCNL 02-05 e 1 CCNL 08-09)
	Incremento costo fondo progressioni per CCNL 2008	4.851,98		
dichiarazione congiunta n°1 CCNL 2009	Incremento costo fondo progressioni per CCNL 2009	2.979,37		
art.32 commi 1 - 2 CCNL 2004	0,62% + 0,50 % monte salari 2001(€ 6.848.173,97)	76.699,55	76.699,55	incrementi CCNL 02-05 (art.31cc1-2 c7)
art. 4 comma 1 CCNL 2006	0,5% m.s. 2003 (€ 7.381.032,40)	36.905,16	36.905,16	incrementi CCNL 04-05 (art.4 c1, parte fissa)
art 8, comma 2 CCNL 2008	0,6 m.s.2005 8.164.365	48.986,19	48.986,19	incrementi CCNL 06-09 (art. 8, c.1 parte fissa)
Riduzione ATA		-31.891,83	-31.891,83	altre decurtazioni del fondo/parte fissa
<b>RISORSE STABILI TOTALE</b>		<b>801.694,27</b>		
riduzione fondo parte fissa limite 2010				dec. fondo/ parte fissa limite 2010 (art. 9, c. 2.bis L.122/10)
Riduzione proporzionale art. 9, comma 2 bis, D.L.78/2010, L. 122/2010	da verificare a consuntivo	16.755,41	-16.755,41	dec. Fondo/ parte fissa rid. prop. pers (art. 9, c. 2.bis L.122/10)
<b>totale risorse stabili dopo riduzione</b>		<b>784.938,86</b>		

## RISORSE DECENTRATE VARIABILI - Art. 31 comma 3 CCNL 2004

compensi per sentenze favorevoli RDL 1578/1933	rilevanti ai fini del tetto 2010- stanziamenti/ impegni cap. 122610	15.000,00	15.000,00	liquid. Sentenze favorevoli all'Ente (art. 27 CCNL 14.9.2000)
incentivi per recupero evasione ICI - art. 58, comma 1 lett.p) Dlgs 446/1997	impegno/stanziamento cap. 114400	15.880,00	15.880,00	rec. Ev.ici (art. 3,c.59 c 1 let.p)
art. 54, CCNL 14.9.2000 notificazioni messi	impegno/stanziamento cap. 126930	500,00	500,00	messi notificatori (art. 54 CCNL 14.9.2000)
art.15 comma 2 CCNL 1.4.99 - G.C. 453 del 2/12/2013	event. integr. 1,2% monte salari 1997 max. €. 75.368,70 - cap. 12250	75.368,70	75.368,70	integrazione 1,2% (art. 15, c2 - parte variabile CCNL 98-01)
art. 15 comma 5 CCNL 1.4.99 deliberazione G.C. 276 del 17.7.2013 e G.C. n° 453 del 2/12/2013	cap 122500	282.500,00	282.500,00	nuovi servizi o riorg. (art. 15, c.5. - parte variabile CCNL 98-01)
<b>Totale risorse variabili soggette al limite 2010</b>		<b>389.248,70</b>		
riduzione parte variabile limite 2010 (G.C. 334/2012 e G.C. /2013)			0,00	dec. Fondo parte variabile - limite 2010 (art. 9, c. 2 bis 122/10)
Riduzione proporzionale art. 9, comma 2 bis, D.L.78/2010, L. 122/2010	cap 122500	8.135,30	-8.135,30	dec. Fondo/ parte variabile rid. prop. pers (art. 9, c. 2.bis L.122/10)
<b>risorse variabili soggette al limite dopo la riduzione proporzionale</b>		<b>381.113,40</b>		
incentivi per la progettazione - art. 92, comma 5 dlgs. 163/2006	non rilevanti ai fini del limite 2010 - stanziamenti comunicati dal settore lit. II e cap. 118200	33.498,19	34.879,76	quote progettazione (art. 92 c.5-6 dlgs 163/2006)
incentivi per la pianificazione - art. 92, comma 6 dlgs. 163/2006	non rilevanti ai fini del limite 2010- cap. 146010	1.381,57		
art 27 CCNL 14.9.2000 compensi avvocatura condanna parte avversa	non rilevanti ai fini del limite 2010 - cap. 121800	7.558,00	22.558,00	liquid. Sentenze favorevoli all'Ente (art. 27 CCNL 14.9.2000)
art.15 comma 1 lett.m CCNL 1.4.99	non rilevante ai fini del limite 2010 - risparmio su straordinario 2012 - cap 122400	11.086,66	11.086,66	risp da straord accert. a consuntivo (art. 14 c1 CCNL 98-01)
	<b>poste non soggette al limite 2010</b>	<b>53.524,42</b>		
<b>risorse variabili soggette e non soggette al limite dopo riduzione</b>		<b>434.637,82</b>		
<b>totale risorse accertate stabili+variabili soggette al limite art. 9 comma 2 bis</b>	<b>se dedotti incentivi progettazione pianificazione, avvocatura condanna parte avversa, straordinari anno precedente</b>	<b>1.190.942,97</b>		
<b>TOTALE RISORSE ACCERTATE STABILI +VARIABILI COMPRENSIVE DELLE POSTE NON SOGGETTE A LIMITE, A SEGUITO DI RIDUZIONE PROPORZIONALE</b>		<b>1.219.576,68</b>		
riduzione proporzionale complessiva		24.890,71		
<b>totale risorse accertate stabili+variabili comprehensive delle poste non soggette a limite prima della riduzione proporzionale</b>		<b>1.244.467,39</b>		
<b>limite risorse decentrate anno 2010</b>	<b>se dedotti incentivi progettazione pianificazione, avvocatura condanna parte avversa, straordinari anno precedente</b>	<b>1.193.530,57</b>		
<b>totale risorse decentrate anno/ 2010</b>		<b>1.223.382,13</b>		

DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2013

ALLEGATO B

RISORSE STABILI - ART. 31, COMMA 2 CCNL 2004

784.938,86

	presunto teorico	
art.33 c 4 lett.b CCNL 2004	159.614,28	159.614,28
art. 17 c 2 lett.b CCNL 1.4.1999	340.455,48	340.455,48
art. 17 comma 2 lett.c CCNL 1.4.1999	189.733,33	189.733,33
art.31, comma 7 CCNL 14.9.2000	19.210,70	
art. 6 CCNL 2001	10.566,66	45.067,99
art.7 CCNL 2001	14.502,00	
CCNL 1999	788,63	
<b>totale risorse stabili</b>	<b>50.067,78</b>	<b>734.871,08</b>

434.637,82

RISORSE VARIABILI - ART. 31, COMMA 3 CCNL 2004

50.067,78

	previsioni utilizzo	destinazione oggetto del presente contratto
Indennità contrattuali - art. 17, comma 2, lett. d)	140.000,00	
	14.000,00	164.000,00
	5.000,00	
	5.000,00	
attività disagiate - art.17 c 2 lett.e) CCNL 1.4.99	17.500,00	17.500,00
specifiche responsabilità - art.17 c.2 lett. i CCNL 1.4.99	7.500,00	7.500,00
specifiche responsabilità (art.17 c.2 lett. f CCNL 1.4.99)	24.000,00	24.000,00
incentivi per specifici progetti - art. 17, comma 2 lett.a) - produttività collettiva	24.000,00	
	600,00	41.100,00
	7.000,00	
	9.500,00	
incentivi da CCNL - art. 54 CCNL 14.9.2000	500,00	500,00
incentivi da CCNL - art. 27 CCNL 14.9.2000	15.000,00	15.000,00
incentivi da CCNL - art. 27 CCNL 14.9.2000	7.558,00	7.558,00
incentivi previsti da disposizioni di legge art. 17, comma 2, lett. k)	15.880,00	15.880,00
	33.498,19	34.879,76
	1.381,57	
	106.720,06	106.720,06
incentivi per specifici progetti - art. 17, comma 2 lett.a) - produttività individuale		50.067,78
<b>totale risorse decentrate destinate</b>	<b>434.637,82</b>	<b>484.705,60</b>
	1.219.576,68	

73.817,76

destinazione oggetto del presente contratto

*[Handwritten signatures and initials]*

Dr. J. R. R. M.