

## VERBALE N. 1 DEL 22/07/2015

In data 22/07/2015, alle ore 16:30, presso la residenza municipale del Comune di San Lorenzo Nuovo, si sono riunite:

la Delegazione di parte pubblica, così composta:

1. Chiacchio Annalisa, Segretario Comunale, Presidente della Delegazione;
2. Magalotti Simona, Responsabile del Servizio, Area Finanziaria
3. Lardani Angelo, Responsabile del Servizio, Area Amministrativa

e

la Delegazione di Parte sindacale, così composta:

RSU:

non elette;

OO.SS.

1. Sarzana Filippo CGIL F.P.
2. Trapè Renato CISL F.P.

Il Sindaco Bambini Massimo

al fine di sottoscrivere l'ipotesi di accordo decentrato integrativo, parte economica, relativo all'anno 2014.

Il Presidente, supportata dal Responsabile finanziario, riferisce che non ci sono a residuo in bilancio economie di parte stabile derivanti dagli anni precedenti da poter recuperare sul fondo 2014.

La parte sindacale prende atto di ciò. A questo punto, contrae con la parte pubblica la destinazione delle risorse del fondo 2014, come da prospetto allegato alla ipotesi di accordo.

### **IPOSTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO relativamente alla ripartizione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2014**

#### **Art. 1**

#### **Ambito di applicazione e durata**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale – con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1° gennaio 2014, salvo diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL, o qualora le parti ravvisino la necessità di apportare

Call FP  
SU

16

modifiche.

## **Art. 2**

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

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 entro 30 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## **Art. 3**

### **Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione in base alle disponibilità contrattuali e di legge.
2. La determinazione delle risorse legate alla costituzione e ripartizione del fondo è stata effettuata con Determinazione del Responsabile finanziario n. 245 del 31/12/2014 e successiva presa d'atto della Giunta comunale effettuata con deliberazione n. 40 del 17/04/2015, che qui si intendono integralmente ripetute e materialmente trascritte anche se non allegata.

## **Art. 4**

### **Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili**

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività sono distinte in:
  - "Risorse certe stabili e continue" determinate ai sensi dell'art. 31, comma 2, CCNL 22/01/2004;
  - "Risorse eventuali e variabili" determinate dall'Amministrazione di anno in anno secondo la disciplina dell'art. 31, comma 3, CCNL 22/01/2004, ivi comprese le somme che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale quali L. Merloni, Ici ecc.

2. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36 e 37 CCNL 22/01/2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 01/04/1999 con i seguenti criteri ed ordini di priorità:
- a. Voci retributive e compensi legati all'organizzazione stabile del lavoro:
- Corrispondere l'indennità di comparto;
  - Corrispondere le progressioni economiche orizzontali in godimento;
  - Compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B e C e della Categoria D, non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
  - Compensare specifiche responsabilità del personale di cat. B, C o D attribuite con atto formale (art. 36, comma 2, CCNL 22/01/2004);
  - Corresponsione delle indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dell'orario di lavoro funzionale all'erogazione dei servizi alla collettività (indennità di turno, maggiorazioni per lavoro ordinario festivo, notturno ecc., indennità di reperibilità);
  - Compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate o rischiose secondo la disciplina del presente contratto (indennità di rischio, disagio, maneggio valori);
- a. Erogare compensi incentivanti:
- finalizzati da specifiche disposizioni di legge alla incentivazione di prestazioni di risultati del personale da utilizzare secondo la disciplina contenuta nel presente contratto;
  - la produttività secondo la disciplina dell'art. 37 CCNL 22/01/2004.
1. Le parti concordano che le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, se corrispondenti ad economie di parte stabile, vengono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo con destinazione prioritaria all'erogazione di produttività.

## Art. 5

### Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica

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 Responsabili di Settore, in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti dall'Ente nel proprio Regolamento disciplinante il nuovo Sistema permanente di Valutazione delle Prestazioni e dei risultati dei dipendenti, cui si fa integrale rinvio.
3. 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 si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

**Art. 6**  
**Definizione criteri di riparto**

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

Indennità di turno

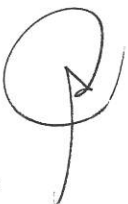
1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n. 6 del CCNL 14.09.2000, in particolare:
  - a. le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'ente;
  - b. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - c. i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelli derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno

notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22,00 e le 6,00 del mattino.

2. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla 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. c);
  - ☞ turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - ☞ turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).
3. L'indennità è corrisposta mensilmente solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
4. Attualmente, nessun dipendente è interessato dalla turnazione.

#### Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004, €. 30,00).
2. La presente indennità è erogata su base mensile. In caso di assenza completa per tutto il mese l'indennità non viene erogata.
3. È corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio quali:
  - a. prestazioni di lavoro che comportano contatto diretto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui;
  - b. lavori di manutenzione stradale e installazione materiale di segnaletica;
  - c. trasporti con automezzi, scuolabus, autotreni, autoarticolati, mezzi fuoristrada, escavatori ed attività accessorie di carico e scarico;
  - d. lavori di fogna, canali, sentine, pozzi gallerie, nonché attività di manutenzione e pulizia camerette di sollevamento e impianti di depurazione;
  - e. prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi derivanti dalla adibizione alle officine (es. autofficina, officina fabbro, falegnameria);
  - f. prestazioni di lavoro che comportano l'uso di scale, autoscale e autopiattaforme;
  - g. prestazioni di lavoro su impianti elettrici in tensione;
  - h. prestazioni di lavoro che comportano l'impiego di mezzi meccanici (es: motoseghe, decespugliatori, motocoltivatori) e antiparassitari;
  - i. prestazioni di lavoro che comportano l'impiego di vernici e solventi;
  - j. prestazioni di lavoro che comportano l'impiego di motocompressori, trince, mole e



similari;

k. prestazioni di lavoro che comportano la movimentazione di carichi pesanti e/o voluminosi;

l. prestazioni di lavoro che comportano la manipolazione e sostituzione di vetri o similari;

m. prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo di utensili elettromeccanici o pericolosi;

n. prestazioni di lavoro che comportano contatto con agenti chimici, fisici e biologici, che sono sottoposti a sostanze inquinanti ed allergizzanti presenti nell'aria, al rumore, combinati a stress che si accumula nel rapporto con l'utenza, e a situazioni climatiche e meteorologiche quali esposizioni ad alte e basse temperatura, pioggia, ecc.;

o. prestazioni di lavoro che comportano visite domiciliari ed il relativo contatto con una utenza (pazienti e familiari) con problemi di salute mentale o che comportano la visita a domicilio in ambienti di degrado e con basso livello igienico.

3. La indennità in questione è attribuita a n. 3 unità di personale con qualifica di operaio, in ragione del rischio connesso all'utilizzo di mezzi ed attrezzature meccaniche ed elettriche, dell'uso di scale ed arnesi pericolosi.

4. Le risorse disponibili sono quantificate in €. 1.080,000.

#### Indennità di disagio

1. Ai dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C. che svolgono attività connotate da particolare disagio", come in prosieguo inquadrate, in applicazione dell'art. 17, comma 2 lett. e) del CCNL del 01.04.1999, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in €. 30,00. La presente indennità è erogata su base mensile. In caso di assenza completa per tutto il mese l'indennità non viene erogata.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

∞ prestazioni con particolari articolazioni dell'orario di lavoro, con conseguente estensione e/o ampliamento dell'apertura pomeridiana collegata a particolari esigenze organizzative o di servizio diretto all'utenza e orario articolato in più fasce giornaliere.

1. Nello specifico, si individuano la prestazione resa da n. 1 addetto al servizio di scuolabus che garantisce una prestazione lavorativa su tre turni, quella resa da n. 1 dipendente addetta alle mansioni di assistente scolastica e assistente ai bambini sullo scuolabus nonché quella resa dalle n. 2 ausiliarie del traffico in considerazione delle ulteriori mansioni dalle stesse svolte quali apertura, controllo e chiusura ecocentro, apertura e chiusura isola ecologica in via

Acquapendente, consegna pasti a domicilio anziani, attività di controllo parcometri lungolago, che comportano lo svolgimento di attività lavorativa distribuita in più fasce orarie durante la giornata.

2. Si precisa che, svolgendo il dipendente addetto al servizio di scuolabus anche mansioni di operaio, nelle ore in cui non è impegnato nella guida dello scuolabus, nell'ambito dell'orario di servizio, l'indennità in questione si cumula con quella di disagio, afferendo le medesime a due attività diverse.
3. Le risorse disponibili sono quantificate in €. 1.440,00.

#### Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate di effettivo servizio; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce l'indennità in Euro 1,154 giornaliera.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente.
5. L'indennità viene riconosciuta a n. 2 agenti contabili.
6. Le risorse disponibili sono quantificate in €. 720,00.

#### Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Settore 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. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. Ai sensi delle disposizioni di cui alla deliberazione G.C. n. 19/2014, possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C e D (non titolari di posizione organizzativa) che:
  - a. sono incaricati della responsabilità di procedimento ai sensi dell'art. 4 e 5 della legge 241/90 e successive modifiche ed integrazioni, relativamente a tutti i procedimenti di propria competenza, con relativi compiti istruttori previsti dall'ordinamento;
  - b. sono incaricati di ruoli di responsabilità e/o coordinamento di altri addetti;
  - c. sono in possesso di specifiche abilitazioni e/o competenze attestate da titoli e certificazioni (ad es. impiantisti).



3. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento dell'indennità sono quantificate di anno in anno dalla contrattazione integrativa dell'ente e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL 01.04.1999, come modificato ed integrato dall'art. 31 del CCNL del 22.01.2004.
4. Le parti concordano che, per l'anno 2014, la quota di risorse da destinarsi all'art. 17, comma 2 lettera f), sia pari ad € 1.900,00 complessivi, corrispondenti al totale delle risorse disponibili che residuano dopo il pagamento delle indennità che precedono, e saranno attribuite al dipendente Geom. Pietro Pettinari, per l'attività dallo stesso esercitata di rilascio delle autorizzazioni paesaggistiche, come da Deliberazione G.C. n. 32 del 20/04/2010, tenuto conto anche del fatto che per gli anni passati lo stesso non ha percepito alcunchè per tale funzione. L'indennità in questione sarà liquidata con successivo provvedimento del Responsabile del settore competente.

Compensi finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultato previsti da specifiche disposizioni di legge - Art. 15, comma 5, lett. K.

Incentivazione per la progettazione ex L. 109/1994: Il Regolamento vigente ha individuato le modalità di determinazione della quota da ripartire per ogni singola opera o lavoro, tra il Responsabile unico del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano di sicurezza, della direzione lavori, del collaudo, nonché fra i loro collaboratori, nonché l'incentivo destinato dalla medesima normativa ai redattori di atti di pianificazione.

Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi:

1. Il sistema di incentivazione del personale è correlato a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento dei servizi connessi al Piano della Performance.
2. Verranno remunerati i risultati, riferiti agli obiettivi di PEG ed inseriti nel Piano della Performance, predisposti dai Responsabili delle strutture di massima dimensione, aventi le caratteristiche di:
  - ∞ perseguimento di un obiettivo concreto ed impegnativo, avente rilevanza interna o esterna e rispondente ad un oggettivo bisogno di miglioramento quali- quantitativo dei servizi;
  - ∞ rilevante supporto del personale interno nel conseguimento del risultato con individuazione del maggiore impegno richiesto oltre la prestazione lavorativa normalmente attesa;
  - ∞ verificabilità del risultato conseguito attraverso indicatori che rendano misurabile il miglioramento realizzato.
1. I responsabili di settore si impegneranno a promuovere il coinvolgimento di tutti i dipendenti dell'Ente nel proprio settore di appartenenza.
2. La liquidazione degli incentivi ai dipendenti interessati avviene solo al termine del ciclo della Performance di cui al sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le risorse destinate a compensare la performance individuale e organizzativa sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti istituti contrattuali e ammontano ad €. 0.





#### Art. 7

#### Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre alle indennità di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

#### Art. 8

#### Personale comandato o distaccato

Tenuto conto di quanto previsto dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio. Resta inteso che gli enti potranno prevedere, nel rispetto della normativa vigente, che ogni importo accessorio venga erogato direttamente dall'ente utilizzatore.

#### Art 16

#### Norma transitoria

1. Il presente accordo decorre dal 1 gennaio 2014.
2. Per quanto non disciplinato nel presente accordo, o per le parti ove espressamente si rinvia ad una futura contrattazione, le parti si impegnano ad aprire specifiche contrattazioni.
3. Le parti dei precedenti accordi decentrati, relative alle materie oggetto del presente accordo, non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dall'anno 2014, ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 e dell'art. 6 del D.Lgs. 1.8.2011 n. 141.

Letto, confermato e sottoscritto

La Delegazione di Parte Pubblica:

- Chiacchio Annalisa, Segretario Comunale, Presidente della Delegazione 

- Magalotti Simona – Responsabile finanziario 

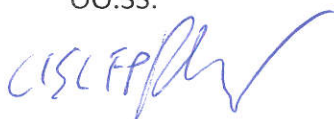
-Lardani Angelo – Responsabile del Settore Amministrativo 

La Delegazione di Parte sindacale, così composta:

RSU:

non elette;

OO.SS.



☞ Sarzana Filippo CGIL F.P.

☞ Trapè Renato CISL F.P.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and strokes, is written over two horizontal lines. The signature is positioned to the right of the text labels for Sarzana Filippo and Trapè Renato.