

*Unione Terre d'Argine*

N. 0025420 del 22/07/2013 - Arrivo

01 10- - Procedimenti disciplinari e relazioni sindacali-  
Amministrazione delle risorse umane-

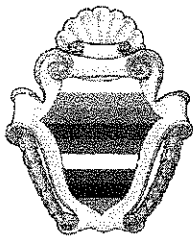


\*03700620130025420A17\*

**ACCORDO GENERALE CONCERNENTE L'ADOZIONE DEL CONTRATTO  
DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE  
DEL COMUNE DI NOVI DI MODENA**

---

sottoscritto in data 22.07.2013



Il giorno 22 luglio 2013 alle ore 09,00 presso la sede legale del Comune di Carpi - Sala del Consiglio, ha avuto luogo l'incontro tra il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Novi di Modena e le seguenti rappresentanze sindacali: RSU del Comune di Novi di Modena e Organizzazioni Sindacali: FP-CGIL, CISL-FP e CSA - Regioni e Autonomie Locali.

Premesso che il Revisore Unico del Comune di Novi di Modena, vista l'ipotesi di C.C.D.I. relativa all'Accordo generale concernente l'adozione del contratto decentrato integrativo per il personale non dirigenziale del Comune di Novi di Modena, in data 19.06.2013 ha accertato la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la conformità alla legislazione vigente.

La Giunta del Comune di Novi di Modena con proprio atto n. 79 del 03.07.2013 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Novi di Modena, concordato in data 22.05.2013.

**al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Novi di Modena.**

per la Delegazione di Parte Pubblica

**- Presidente**

Dott. Capi Raffaele, Vice Segretario Generale

*Raffaele Capi* firme

**- Componenti**

Dott. Enrico Piva, Dirigente  
Settore Amm. e Sviluppo Risorse Umane

*Enrico Piva*

Dott. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

per la Rappresentanza Sindacale del Comune di Novi di Modena

Sig. PAOLA GHIDONI

Componente

*Paola Ghidoni*

Sig. \_\_\_\_\_

Componente

Sig. \_\_\_\_\_

Componente

Sig. \_\_\_\_\_

Componente

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

per le Organizzazioni Sindacali di Categoria:

Sig. Fabio De Santis

Segretario Territoriale  
F.P. - C.G.I.L.

*Fabio De Santis*

Sig. Cesare Tommasini

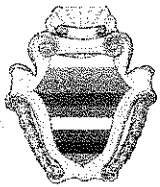
Segretario Territoriale  
C.I.S.L. - F.P.

*Cesare Tommasini*

Sig.ra Paola Santi

Segretario Territoriale  
C.S.A.- Regioni e  
Autonomie Locali

*Paola Santi*



COMUNE DI NOVI DI  
MODENA

## ACCORDO GENERALE CONCERNENTE L'ADOZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DEL COMUNE DI NOVI DI MODENA

### PREMESSO CHE:

- ai sensi dell'art. 4 del CCNL 1.4.1999 - Comparto Enti Locali, in data 28.12.2000, presso il Comune di Novi di Modena, è stato sottoscritto, in via definitiva, il contratto collettivo decentrato integrativo, relativo al personale di qualifica non dirigenziale, approvato con deliberazione della Giunta comunale e più precisamente con atto n. 216 del 28.12.2000, e successivamente modificato e integrato;
- ai sensi del combinato disposto dei commi 1, 2 e 4 dell'art. 65 del D.lgs. 27.10.2009 n. 150, gli enti locali hanno l'obbligo di adeguare, entro il 31.12.2012, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data del 15.11.2009, *"alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto [articoli da 17 a 31];*
- in applicazione del combinato disposto dell'articolo 29, dell'art.31 c.2 del d.lgs.150/2010 e dell'art.40 comma 3bis del dlgs.165/2001 il trattamento accessorio resta nella disponibilità della contrattazione collettiva;
- l'art. 5, comma 1, D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141 dispone: *"L'articolo 65, commi 1, 2 e 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si interpreta nel senso che l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi e' necessario solo per i contratti vigenti alla data di entrata in vigore del citato decreto legislativo, mentre ai contratti sottoscritti successivamente si applicano immediatamente le disposizioni introdotte dal medesimo decreto";*
- che il Comune di Novi di Modena, con atto di Giunta n. 117 del 27.12.2012, ha demandato alla delegazione trattante di parte pubblica il compito di adeguare i contratti decentrati alle disposizioni normative vigenti;
- Visto il D.lgs. 30.3.2001 n. 165, così come modificato dal D.lgs. 27.10.2009 n. 150;
- Dato atto che è stata effettuata una ricognizione dei contratti collettivi decentrati integrativi del personale non dirigenziale, fino ad oggi stipulati, ed è stato redatto un unico contratto decentrato integrativo, nel rispetto del nuovo sistema di relazioni sindacali, introdotto dal D.lgs. 27.10.2009 n.150;
- che nel quadro dello sviluppo di una coerente ed organica politica del personale le relazioni sindacali, anche con le novità introdotte dalle più recenti riforme, costituiscono un tema di assoluto rilievo pur garantendo l'autonomia e le prerogative della dirigenza nell'ambito della gestione dell'organizzazione e dei processi di gestione e di valutazione delle risorse umane legislativo;
- che le relazioni sindacali sono improntate sul rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, su approcci orientati alla correttezza e alla trasparenza;
- l'anno 2013, il giorno 22 del mese di maggio, alle ore 10.00 presso la sede dell'Unione Terre d'Argine, Corso Alberto Pio 91, Carpi, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione dell'allegata pre-intesa sulla piattaforma per l'adozione del Contratto Decentrato Integrativo, in particolare per quanto riguarda gli istituti che hanno incidenza sul Fondo di Produttività;
- Il presente CCDI è finalizzato alla salvaguardia del riconoscimento delle professionalità e dei livelli

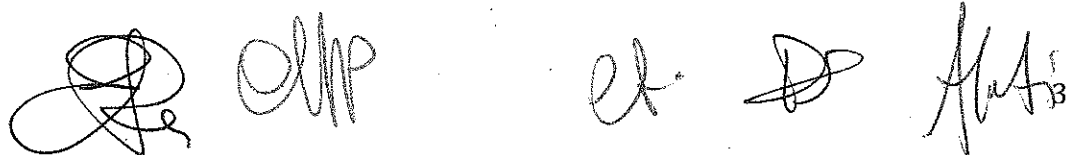
retributivi individuali, come previsto dalla Delibera Giunta Comunale n. 26 del 14.03.2013, in coerenza con la Circolare dell'Anci del 27 febbraio 2013;

- Le parti sindacali si riservano la sottoscrizione definitiva del presente Accordo, previa consultazione della lavoratrice e dei lavoratori, entro il 30 giugno 2013;

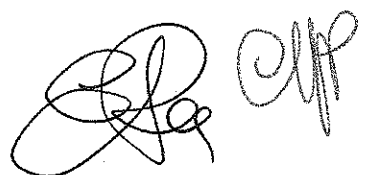
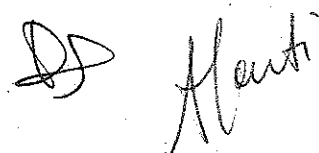


## SOMMARIO

|   |    |
|---|----|
| Art. 1  |    |
| Campo di applicazione e durata .....  | 5  |
| Art. 2  |    |
| Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12.6.1990 n. 146 .....                      | 5  |
| Art. 3  |    |
| Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali..... | 5  |
| Art. 4  |    |
| Relazioni sindacali .....   | 5  |
| Art. 5  |    |
| Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro .....   | 6  |
| Art. 6  |    |
| Esercizio dell'attività sindacale .....   | 6  |
| Art. 7  |    |
| Diritto di assemblea.....   | 6  |
| Art. 8  |    |
| Diritto di affissione .....   | 7  |
| Art. 9  |    |
| Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività .....                          | 7  |
| Art. 10   |    |
| Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.....                               | 7  |
| Art.11  |    |
| Piani di razionalizzazione .....  | 8  |
| Art. 12   |    |
| Indennità di disagio.....   | 9  |
| Art. 13   |    |
| Indennità di rischio.....   | 9  |
| Art. 14   |    |
| Indennità maneggio valori.....  | 10 |
| Art. 15   |    |
| Indennità per particolari responsabilità .....  | 10 |
| Art. 16   |    |
| Indennità per specifiche responsabilità .....   | 11 |
| Art.17  |    |
| Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....   | 12 |
| Art. 18   |    |
| Prestazioni per il mantenimento degli standards qualitativi.....  | 12 |
| Art. 19   |    |



|   |    |
|---|----|
| Interpretazione autentica.....              | 13 |
| Art. 20                                     |    |
| Verifica dell'attuazione del contratto..... | 14 |
| Art. 21                                     |    |
| Norma Finale .....                          | 14 |

 et  Marti

## Art. 1

### *Campo di applicazione e durata*

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente del Comune di Novi di Modena, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal 01 Gennaio 2013 e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale che detti norme incompatibili con il presente.

## Art. 2

### *Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12.6.1990 n. 146*

1. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, del CCNQ 19/9/2002, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2 del succitato art. 2, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

## Art. 3

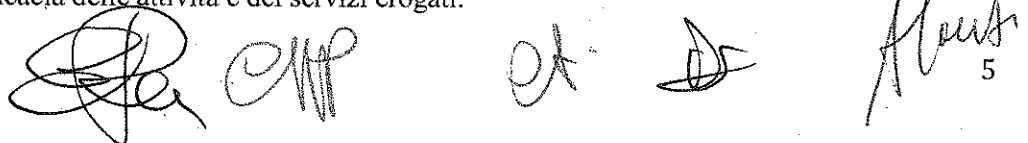
### *Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali*

1. Le parti individuano i servizi minimi essenziali ed i contingenti di personale al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, comma 2, del CCNQ 19/9/2002, correlati ai servizi pubblici essenziali individuati all'art. 2, comma 1, del CCNQ 19/9/2002.
2. Le parti conseguentemente, confermano, in attesa della predisposizione del Regolamento, i seguenti servizi minimi essenziali e contingenti:
  - Servizi demografici: denunce di morte secondo il turno di reperibilità festiva;
  - Lavori Pubblici e protezione civile: per esigenze di protezione civile secondo le necessità; LLPP secondo il turno di reperibilità festiva.
3. I singoli Responsabili di Servizio, ognuno per quanto di competenza, avranno cura di individuare il personale in reperibilità che deve garantire i servizi suddetti.

## Art. 4

### *Relazioni sindacali*

1. Le parti danno atto che, ai sensi dell'art. 9 del D.lgs. 30/3/2001 n. 165, e successive modificazioni e integrazioni, le modalità e gli istituti della partecipazione sindacale sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali.
2. Le relazioni tra l'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali del personale, pur nel rispetto della distinzione delle reciproche responsabilità, sono strutturate in modo da coniugare l'obiettivo di valorizzare le risorse professionali e di migliorare le condizioni di lavoro con l'esigenza di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia delle attività e dei servizi erogati.



3. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti, per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dal contratto collettivo.
4. Il sistema di relazioni sindacali si articola, quindi nei modelli relazionali della partecipazione, della contrattazione integrativa e della interpretazione autentica degli accordi integrativi.

#### **Art. 5**

#### *Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro*

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono unicamente quelli individuati dall'art. 9, comma 1, del CCNL 1/4/1999. Essi esercitano i diritti e le prerogative previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

#### **Art. 6**

#### *Esercizio dell'attività sindacale*

1. Le ore di permesso per l'esercizio delle prerogative da parte dei rappresentanti sindacali vengono quantificate annualmente in base a quanto prevede la contrattazione collettiva nazionale.
2. La gestione di tale monte ore, in conformità all'accordo collettivo quadro "per la costituzione delle R.S.U." e dal contratto collettivo nazionale quadro sulle "modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali", è affidata alle organizzazioni sindacali e alle R.S.U., le quali documenteranno formalmente ogni utilizzo di permessi sindacali al Settore Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane dell'Unione Terre d'Argine.
3. Nell'utilizzo dei permessi sindacali deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa dell'ufficio a cui è assegnato il dipendente. A tale scopo il dipendente, che fruisce del permesso sindacale, è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio Responsabile di Settore/Servizio, con un preavviso non inferiore a 2 giorni.

#### **Art. 7**

#### *Diritto di assemblea*

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, senza decurtazione della retribuzione, ad assemblee sindacali per il numero di ore annue pro capite previsto dal contratto collettivo nazionale quadro sulle "modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali nonché delle altre prerogative sindacali".
2. Nell'ambito dei servizi minimi essenziali individuati secondo le modalità previste nell'art. 3 del presente CCDI e in applicazione dell'art. 2, comma 6, del contratto collettivo nazionale quadro 7/8/1998, durante lo svolgimento dell'assemblea deve essere garantita la continuità delle prestazioni nei singoli servizi. A tale scopo il dipendente, che fruisce del diritto di assemblea, è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio Responsabile di Settore/Servizio, con un preavviso non inferiore a 2 giorni.
3. 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 fatto salvo specifici accordi.





**Art. 8**  
*Diritto di affissione*

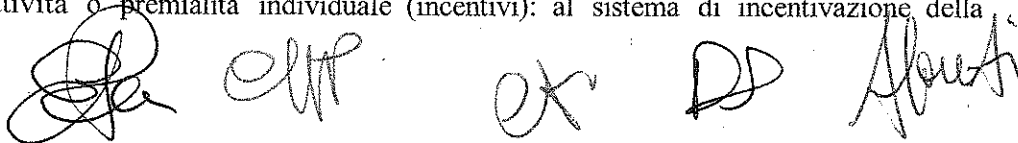
1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare una bacheca elettronica posta nella rete intranet e appositamente messa a disposizione dall'Amministrazione previa specifica richiesta. Gli stessi sono autorizzati ad utilizzare le postazioni informatiche, messe a loro disposizione per l'ordinaria attività lavorativa, al fine di svolgere la propria attività sindacale fuori orario di lavoro.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS territoriali inviano all'Amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale di informazione sindacale tramite e-mail.
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS all'Amministrazione sono effettuate di norma tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

**Art. 9**  
*Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività*

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli articoli 31 e 32 del CCNL 22/1/2004, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

**Art. 10**  
*Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate*

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto: a) alla garanzia dell'efficienza e della produttività dei servizi di competenza dell'Amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance; b) alla valorizzazione delle competenze professionali del personale incentivando in modo particolare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'Amministrazione.
2. Le risorse "decentrate" nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22/1/2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:
  - a. Compensi per trattamenti economici accessori (ad esempio, indennità di rischio e di disagio, indennità di maneggio valori, indennità di responsabilità). Alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri, estensione temporale di erogazione degli stessi, categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni, esposizione degli addetti a rischio o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori;
  - b. Compensi per produttività o premialità individuale (incentivi): al sistema di incentivazione della

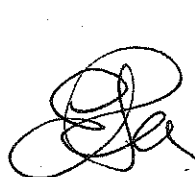


- produttività individuale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale sono destinate le risorse decentrate sulla base dei criteri stabiliti dal sistema di valutazione delle performance adottato dall'Ente;
- c. Compensi per la remunerazione di piani e/o progetti di performance (performance organizzativa): questi compensi sono correlati alla realizzazione di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e/o di altre iniziative intese al conseguimento di un adeguato grado di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi erogati, con particolare attenzione a quelli rivolti all'utenza esterna per i servizi di linee ed a quelli rivolti all'utenza interna per i servizi di staff;
  - d. Compensi per le prestazioni orientate al mantenimento degli standards qualitativi: i compensi sono correlati al mantenimento/miglioramento degli standards qualitativi dei servizi gestiti nel Settore di appartenenza;
  - e. Progressioni economiche orizzontali: l'istituto della progressione economica si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente nel rispetto dei criteri definiti dall'art.5 del CCNL 31/3/1999 e secondo la procedura prevista dai regolamenti assunti dall'Ente;
  - f. Indennità di comparto: al finanziamento delle indennità di comparto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di appartenenza del personale dipendente.
3. Il personale assunto con contratto a tempo determinato ha diritto alla corresponsione dei compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi limitatamente al periodo successivo ai primi sei mesi di servizio continuativo. I compensi incentivanti vengono corrisposti in funzione della valutazione individuale e rapportati ai giorni di servizio prestati nell'anno di riferimento.
  4. Il compenso incentivante dovuto al dipendente, che risulti altresì beneficiario di ulteriori incentivi economici previsti da specifiche disposizioni di legge in misura superiore al valore economico medio della produttività, non verrà erogato. Le somme non attribuite confluiranno nella quota del fondo destinato al "compenso incentivante", a beneficio degli altri dipendenti.

#### **Art.11**

##### *Piani di razionalizzazione*

1. Potranno essere messe a disposizione del sistema premiate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi di cui all'art.16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in Legge n.111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione.
2. Le economie, certificate dall'organo di revisione dei conti, potranno essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa.
3. Detto importo è destinato, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.
4. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il coordinamento dei Responsabili di Settore individua gli specifici progetti che descriveranno:
  - a. l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio
  - b. la quantificazione dell'entità del risparmio previsto
  - c. i dipendenti coinvolti
  - d. la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto
  - e. la quota di apporto del gruppo di lavoro alla realizzazione del progetto



**Art. 12**  
*Indennità di disagio*

1. L'indennità di disagio è attribuita al personale appartenente alle categorie A, B e C.
2. Per l'istituto del disagio le parti concordano che:
  - a. le attività lavorative disagiate costituiscono fattispecie che non sono già oggetto di specifiche indennità in applicazione di altre disposizioni contrattuali ed in applicazione del principio del ne bis in idem;
  - b. la prestazione lavorativa in condizione di disagio non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della relativa prestazione lavorativa e può essere riconosciuta solo nei confronti di quel personale che ha effettivamente svolto tali prestazioni e quindi in relazione alla effettiva prestazione in servizio;
  - c. l'erogazione del suddetto compenso deve essere escluso in caso di assenza dal servizio e dovrà essere riproporzionato nel caso di prestazione ad orario ridotto;
  - d. le parti concordano che il valore da riconoscere è pari ad euro 30 al mese.
3. Le parti reciprocamente danno atto di riconoscere le seguenti prestazioni di lavoro implicanti attività disagiate:

a) *Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali di particolare intensità, complessità o criticità, quali l'attività di relazione con il pubblico svolta presso uno sportello, l'attività svolta dal Messo Comunale per gli accessi ad abitazioni private dislocate sul territorio comunale, l'attività di amministrazione e rendicontazione della gestione economica effettuata dal Sindaco nell'interesse di persone maggiorenni poste sotto la sua tutela da parte del Giudice tutelare.*

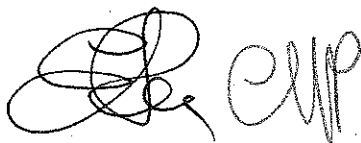
Le parti concordano che il valore da riconoscere è pari ad euro 30 mensili (per 12 mensilità) Il Responsabile del Servizio comunica mensilmente al Servizio Stipendi dell'Unione delle Terre d'Argine i nominativi dei collaboratori interessati, indicati in uno specifico prospetto di liquidazione debitamente vistato entro il secondo mese successivo a quello di maturazione.

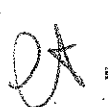
**Art. 13**  
*Indennità di rischio*

1. Ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14/9/2000 e dell'art. 41 del CCNL 22/1/2004, l'indennità di rischio, pari a € 30,00 mensili lordi, attribuita al personale appartenente alle categorie A, B e C.
2. Per l'istituto del rischio le parti concordano che: le condizioni di rischio sono determinate da situazioni lavorative e/o ambientali idonee a mettere a rischio la salute dei lavoratori interessati, non necessariamente collegate al possesso di uno specifico profilo professionale. L'indennità di rischio viene erogata sulla base dei giorni di effettiva presenza in servizio del dipendente.  
Le fattispecie riconosciute sono le seguenti:

- *Conduzione di mezzi meccanici, elettrici a motore per prestazioni di lavoro che comportano lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;*
- *Impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni nelle attività di manutenzione degli edifici o opere pubbliche e relativi impianti anche in presenza di utenti, lavoratori e pubblico.*

Il Responsabile del Servizio comunica mensilmente al Servizio Stipendi dell'Unione delle Terre d'Argine i nominativi dei collaboratori interessati, indicati in uno specifico prospetto di liquidazione debitamente vistato entro il secondo mese successivo a quello di maturazione.







## Art. 14

### Indennità maneggio valori

1. Le parti riconoscono che per il maneggio valori il compenso tiene conto dell'entità dei valori maneggiati e considera sia le operazioni su contante che quelle su altri titoli equivalenti come ad esempio i buoni pasto e limitatamente ai giorni in cui il personale addetto effettua operazioni di concreto maneggio, secondo il seguente prospetto

|                                   |               |                |               |
|-----------------------------------|---------------|----------------|---------------|
| VALORE DI CASSA ANNUO INDIVIDUALE | 5.000/56.000  | 56.001/130.000 | Oltre 130.000 |
| INDENNITA' GIORNALIERA            | Euro 0,52 die | Euro 1,03 die  | Euro 1,55 die |

2. Il Responsabile del Servizio comunica al Servizio Stipendi dell'Unione delle Terre d'Argine i nominativi dei collaboratori interessati, indicati in uno specifico prospetto di liquidazione debitamente vistato entro il giorno 15 del mese di gennaio dell'anno successivo.

## Art. 15

### Indennità per particolari responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 1.4.1999, e successive modificazioni, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31.3.1999, e da parte del personale di cat. D che non risulti incaricato di funzioni dell'area di posizione organizzativa.
2. Le parti prendono atto che le ipotesi di specifiche responsabilità sono individuate nell'ambito dei regolamenti di organizzazione, essendo compito della contrattazione decentrata l'individuazione dei criteri di attribuzione delle risorse del fondo alla specifica fattispecie individuata in sede regolamentare, e segnatamente:

#### Per il personale della categoria "D":

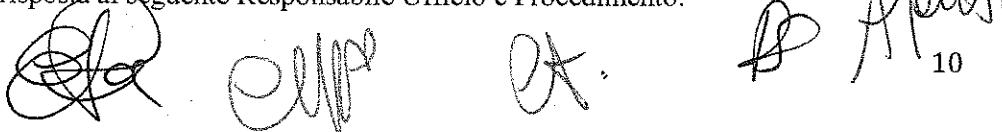
- a) *Responsabile della gestione di unità organizzativa semplice dedicate ad attività e compiti di particolare rilievo che richiedono elevata professionalità e particolare impegno lavorativo a cui è riconosciuta un'indennità quantificata in euro 1.125 annui da corrisondersi in rate mensili (12 mensilità)*

L'indennità viene corrisposta ai seguenti Responsabili Ufficio e Procedimento:

- n. 1 Responsabile Ufficio LLPP;
- n. 1 Responsabile Ufficio Cultura;
- n. 1 Responsabile Ufficio Ambiente;
- n. 1 Responsabile Ufficio Edilizia;

- b) *Responsabile della gestione di unità organizzativa semplice dedicate ad attività e compiti di particolare rilievo in ambiti differenziati che richiedono elevata professionalità e particolare impegno lavorativo a cui è riconosciuta un'indennità quantificata in euro 1.425 annui da corrisondersi in rate mensili (12 mensilità)*

L'indennità viene corrisposta al seguente Responsabile Ufficio e Procedimento:



n. 1 Responsabile Ufficio Manutenzione;

**Per il personale della categoria "C":**

- a) *Responsabile di attività e compiti di particolare rilievo che richiedono elevata professionalità e particolare impegno lavorativo a cui è riconosciuta un'indennità quantificata in euro 800 da corrisondersi in rate mensili (12 mensilità)*

L'indennità viene corrisposta ai seguenti Responsabili di Procedimento:

- n. 1 Istruttore Amm.vo presso il Settore Tecnico Manutentivo;
- n. 1 Istruttore Geometra presso il Settore Gestione Territorio;
- n. 1 Istruttore Ufficio Cultura presso il Settore Affari Generali

- b) *Responsabile di attività e compiti di particolare rilievo che richiedono elevata professionalità e particolare impegno lavorativo quantificata in euro 1.125 da corrisondersi in rate mensili (12 mensilità)*

L'indennità viene corrisposta ai seguenti Responsabili Ufficio e Procedimento:

- n. 1 Istruttore Area Informatica presso il Settore Affari Generali;
- n. 1 Responsabile Ufficio Segreteria presso il Settore Affari Generali;
- n. 1 Responsabile Ufficio Ragioneria presso il Settore Economico-Finanziario;
- n. 1 Responsabile Ufficio Attività economiche presso il Settore Economico-Finanziario

GESTIONE TERRITORIO

- c) *Responsabile di attività e compiti di particolare rilievo in ambiti differenziati che richiedono elevata professionalità e particolare impegno lavorativo quantificata in euro 1.425 da corrisondersi in rate mensili (12 mensilità)*

L'indennità viene corrisposta al seguente Responsabile Ufficio e Procedimento:

- n. 1 Responsabile Servizio Tributi presso il Settore Economico-Finanziario;

3. Il personale, appartenente alle categorie B, C, e D, beneficiario dell'indennità di cui al precedente comma viene individuato, dal Responsabile di Settore o, per le unità organizzative distaccate presso altra unità organizzativa esterna al settore, dal Responsabile del medesimo.
4. Il Responsabile di Settore deve acquisire preventivamente dal Dirigente del Settore Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane il relativo nulla osta espresso in funzione delle risorse disponibili in sede di programmazione.

**Art. 16**

*Indennità per specifiche responsabilità*

1. Viene corrisposta l'indennità di cui all'art. 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004 nella misura di € 250,00 annui:
  - al personale delle cat. B, C e D, al quale sono state delegate con atto formale le funzioni di ufficiale dello stato civile, di ufficiale di anagrafe, di ufficiale elettorale. L'indennità viene corrisposta a:
    - n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C presso Ufficio Demografico
    - n. 4 Collaboratori professionali Cat. B3 presso Ufficio Demografico
  - al personale addetto ai servizi di protezione civile a cui sono state affidate specifiche responsabilità. L'indennità viene corrisposta a:
    - n. 1 Responsabile Ambiente Cat. D;
    - n. 1 Responsabile Ufficio LL.PP Cat. D i

- n. 1 capo servizi Impiantisti cat. B3
- n. 3 Operai Manutentori Cat. B1; -
- n. 1 Idraulico Cat. B1;

#### **Art.17**

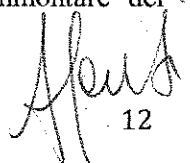
#### *Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge*

1. Le risorse che, ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. k), "specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", sono le seguenti:
  - a. incentivi per le attività di progettazione e di pianificazione, ai sensi dell'art. 92, commi 5 e 6, del D.lgs. 12/4/2006 n.163. Le parti si danno reciprocamente atto che le modalità e i criteri di corresponsione di tali compensi sono stati oggetto di contrattazione decentrata e sono stati recepiti nel regolamento adottato dall'ente;
  - b. compensi incentivanti per il recupero dell'evasione ICI, ai sensi dell'art. 59, comma 1, lett. p), del D.lgs. 15.12.1997 n. 446;
  - c. compensi per progetti finalizzati ad attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni edilizie in sanatoria, da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 32, comma 40, del D.L. 30.9.2003 n. 269, convertito con legge 24.11.2003 n. 326;
  - d. compensi Istat, di cui all'art. 14, comma 5, del CCNL 1.4.1999.

#### **Art. 18**

#### *Prestazioni per il mantenimento degli standards qualitativi*

1. Sulla base della Relazione annuale sulla Performance, validata dal Collegio di Valutazione ai sensi dell'art. 20 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi, i Responsabili di Settore valutano i comportamenti organizzativi/professionali del personale di ruolo a loro assegnato, riconoscendo un compenso individuale per la partecipazione ad attività orientate al mantenimento/miglioramento degli standard qualitativi dei servizi gestiti presso il Settore diretto, con particolare riguardo agli aspetti gestionali definiti successivamente.
2. La quantificazione del budget annuale, da utilizzare per il riconoscimento economico all'apporto individuale dato dai singoli dipendenti è definito annualmente dal Dirigente in relazione all'impegno richiesto ai suoi collaboratori, avendo come valore di riferimento l'anno 2011. Il budget, così definito, viene detratto dallo stanziamento totale del Fondo delle risorse decentrate quota stabile, e concordato annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.
3. Il Responsabile di Settore nell'attribuire questo specifico compenso ai dipendenti osserva il criterio per il quale le quote devono essere uguali a parità di qualifica, di valutazione e di prestazione temporale prestata, nel rispetto della normativa vigente. In ogni caso lo stesso può essere corrisposto, nelle modalità indicate, a condizione che:
  - sia stato verificato a consuntivo, sulla base della Relazione sulla Performance, validata dal Collegio di Valutazione, il raggiungimento degli obiettivi complessivi di Settore in una percentuale uguale o superiore al 75%;
  - il dipendente che abbia contribuito positivamente al raggiungimento degli obiettivi;
  - il medesimo dipendente abbia conseguito un risultato della valutazione individuale superiore al giudizio di "sufficiente" (6/10).
4. Qualora il dipendente abbia effettuato nel corso dell'anno una mobilità intersettoriale, la sua valutazione e il correlato compenso dovranno essere concordati dal Responsabile della Struttura alla quale questi è assegnato alla data del 31/12 dell'anno di riferimento con il Responsabile della Struttura presso la quale ha precedentemente prestato servizio, ripartendo pro quota a carico dei singoli budgets l'ammontare del compenso.



5. Azioni per il mantenimento/miglioramento degli standard qualitativi di specifici Servizi:

**Attività di presidio del territorio in ambito urbanistico**

Miglioramento e continuità del servizio volto al controllo dell'uso del territorio da parte dei cittadini e alla loro correttezza nella realizzazione delle opere rientranti nel campo dell'edilizia. Il compenso individuale è attribuito dal Responsabile di Settore al personale direttamente impegnato nel servizio in seguito alla valutazione del contributo dato sulla base dei seguenti criteri generali:

- disponibilità a modificare il loro orario di lavoro in relazione alle esigenze di servizio all'interno del debito orario settimanale;
- disponibilità dimostrata allo svolgimento di tutte le attività afferenti al servizio nel rispetto delle competenze assegnate.

Il Responsabile del Settore comunica al Servizio Stipendi dell'Unione delle Terre d'Argine i nominativi dei collaboratori interessati, indicati in uno specifico prospetto di liquidazione debitamente vistato entro il giorno 15 del mese di gennaio dell'anno successivo.

**Attività per continuità e miglioramento standard qualitativi dei servizi demografici**

Mantenimento del servizio all'utenza in termini di qualità con il minimo ricorso al lavoro straordinario. Il compenso individuale è attribuito dal Responsabile del Servizio Demografico in seguito alla valutazione del contributo fornito da ciascun dipendente interessato sulla base dei seguenti criteri generali:

- disponibilità a modificare il loro orario di lavoro in relazione alle esigenze di servizio all'interno del debito orario settimanale;
- disponibilità dimostrata allo svolgimento di tutte le attività afferenti al servizio nel rispetto delle competenze assegnate.

Il Responsabile del Settore comunica al Servizio Stipendi dell'Unione delle Terre d'Argine i nominativi dei collaboratori interessati, indicati in uno specifico prospetto di liquidazione debitamente vistato entro il giorno 15 del mese di gennaio dell'anno successivo.

**Interventi di tutela del territorio**

Continuità e tempestività del servizio negli interventi da realizzarsi al di fuori del normale orario di lavoro e/o con tempi di risposta immediati rispetto al momento della richiesta. Il compenso individuale è attribuito dal Responsabile di Servizio in relazione alla valutazione del contributo fornito da ciascun dipendente interessato, anche di diverso Settore, effettuato sulla base dei seguenti criteri generali:

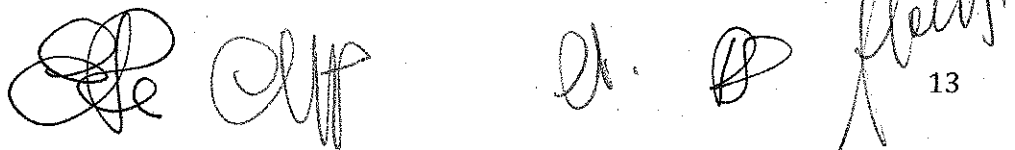
- disponibilità ad effettuare gli interventi modificando il proprio orario di lavoro in relazione alle esigenze del servizio, in particolare in fasce orarie notturne o comunque disagiate;
- disponibilità complessiva all'effettuazione di interventi.

Il Responsabile del Settore comunica al Servizio Stipendi dell'Unione delle Terre d'Argine i nominativi dei collaboratori interessati, indicati in uno specifico prospetto di liquidazione debitamente vistato entro il giorno 15 del mese di gennaio dell'anno successivo.

**Art. 19**

*Interpretazione autentica*

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto e ancora abilitate alla sottoscrizione dei contratti decentrati si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.



2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le medesime parti di cui al comma 1 si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolati.

#### **Art. 20**

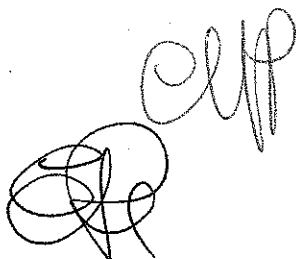
##### *Verifica dell'attuazione del contratto*

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno 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.

#### **Art. 21**

##### *Norma Finale*

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti ivi disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n.150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011.





#### *NOTA CONGIUNTA N.1 A VERBALE*

Le parti convengono che, trattandosi di norme di prima applicazione, le stesse verranno sottoposte a verifica periodica, in particolare per quanto riguarda il mantenimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi e ai correlati trattamenti economici in conformità con le serie storiche degli standards.

#### *NOTA CONGIUNTA N.2 A VERBALE*

Le parti concordano che le modalità operative collegate agli importi economici, nello spirito di quanto affermato in premessa, siano definite entro il 30 agosto 2013 e auspicabilmente entro il 30 giugno 2013.

#### *NOTA CONGIUNTA N.3 A VERBALE*

In relazione all'art. 18 del contratto decentrato la frase: "il medesimo dipendente abbia conseguito un risultato della valutazione individuale non inferiore al giudizio di "sufficiente" (6/10)" è da riferirsi alla disciplina ivi prevista.

#### *NOTA CONGIUNTA N.4 A VERBALE*

Durante l'anno, qualora le prestazioni del dipendente dovessero prefigurare una valutazione non positiva, il Responsabile del servizio attiva tempestivamente un momento di confronto durante il quale dovrà essere comunicato al dipendente le situazioni sottese che possono condurre ad una valutazione non positiva.

#### *NOTA CONGIUNTA N.5 A VERBALE*

Se la valutazione espressa dal Responsabile non è positiva, il dipendente potrà presentare in forma scritta le proprie osservazioni a quest'ultimo entro 10 giorni da quando la scheda di valutazione viene illustrata. Il Responsabile convoca il lavoratore in un apposito incontro entro cinque giorni dal ricevimento delle osservazioni; il dipendente può farsi assistere da un rappresentante sindacale a cui conferisce mandato. La procedura si conclude con la decisione definitiva del responsabile apposta in calce alle osservazioni presentate dal dipendente.

#### *NOTA CONGIUNTA N.6 A VERBALE*

Le parti si impegnano a definire specifici progetti annuali in sede di definizione del Fondo di Produttività 2013, progetti oggi non compresi nel presente accordo e da realizzarsi nello spirito degli obiettivi riportati in premessa.

#### *NOTA A VERBALE PER L'AMMINISTRAZIONE*

L'Amministrazione si impegna ad effettuare la ricognizione delle norme regolamentari entro il 30 settembre 2013 e di sottoporla al confronto con le parti sindacali nel rispetto delle norme sulla partecipazione sindacale prima della adozione definitiva.

