



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO 2016 – 2019

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

Il giorno 2 del mese di Dicembre alle ore 16,20 presso la sede del Comune di Morino, si sono riunite, a seguito di nota di convocazione prot. n. 4820 del 28-11-2016, la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale.

Sono presenti:

per la delegazione di parte pubblica:

- Dott.ssa Sara Mastroianni segretario comunale, con funzioni di Presidente;
- Dott.ssa Annamaria Lauriri responsabile finanziario, con funzioni di membro
- Rag. Lucia D'Orazio responsabile ufficio personale, con funzioni di membro

per delegazione di parte sindacale:

Signor Coletti Ezio

Signora Vitale Cesidia (RSU)

La delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale

- ❖ Richiamato il verbale "IPOTESI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER PER L'ANNO 2016", sottoscritto in via preliminare in data 18-11-2016
- ❖ Preso atto del parere favorevole espresso in data 22-11-2016 (P.G. 4756/2016) da parte del Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 22.1.2004;





Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

- ❖ Preso atto che con Deliberazione n. 61 del 25.11.2016 la Giunta Comunale ha autorizzato la sottoscrizione definitiva dell'accordo;

confermano e sottoscrivono in via definitiva l'accordo in questione ai fini della successiva trasmissione all'ARAN e al CNEL, ai sensi dell'art. 55 comma 5 della L. 150/2009, entro 5 giorni dalla data odierna

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente 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:

- 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;
- L. 208/2015 art. 1 comma 236 " Legge di stabilità"
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 27.09.2003 e successivamente modificato con delibera G.C. n.9/2008 e n. 89/2013;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs.150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

3. Ai fini della erogazione dei premi annuali di produttività e di risultato le parti si danno reciproco atto della operatività delle disposizioni contenute nel regolamento sulla valutazione della performance dei dipendenti comunali approvato con deliberazione di G.C. n. 61 del 01-08-2014;





Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

4. Ai fini della attribuzione della retribuzione di posizione ai responsabili di area, titolari di posizione organizzativa, le parti di danno reciproco atto della operatività delle disposizioni contenute nel regolamento comunale relative alla metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, ai requisiti per l'attribuzione dell'incarico e alla valutazione della prestazione lavorative approvato con delibera di G.C. n. 50 del 04-07-2014 e successivamente modificato con deliberazione di G.C. n. 87 del 26-11-2014.

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 ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2016.
3. 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.
4. 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, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
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, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Piani di razionalizzazione

1. Entro il 31 marzo di ogni il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06/07/2011.
2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.
3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs 150/2009 in particolare al personale direttamente coinvolto.
4. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.
5. I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

Official stamp of the Comune di Morino, Provincia di L'Aquila, with a handwritten signature over it.



Comune di Morino

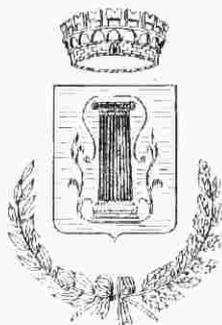
Provincia di L'Aquila

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 5 – 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 (2016/2018) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilanci create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per i loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinate al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati a obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate né possono essere riportate nel fondo dell'anno successivo.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;
- b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) verifica del grado di raggiungimento dell'obiettivo;
- e) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- f) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

g) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati né per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio, né possono essere riportate nel fondo dell'anno successivo, e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, le competenze e il comportamento organizzativo, il Comune di Morino introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti, in osservanza dell'art. 7 co. 5 del D.lgs. 165/2001.
2. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;

b) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo art. 16).

Art. 7 - Strumenti di incentivazione monetaria

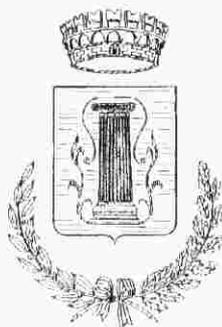
- 1) Per premiare il merito, sono utilizzati i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - a) **Premi annuali individuali e/o collettivi** da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance del dipendente;
 - b) **Progressioni economiche (c.d. progressioni orizzontali)**
- 2) Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 8 – Strumenti di incentivazione organizzativa

- 1) Per valorizzare il personale, sono utilizzati i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:
 - a) **Progressioni verticali nel sistema di classificazione** (progressioni fra aree)
 - b) **Attribuzione di specifici incarichi e responsabilità previsti dall'art. 17 lett. l) e f) del CCNL 01-04-1999**
 - c) **Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale**
- 2) Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

1. Le risorse finanziarie annuamente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) disponibili (a costituire il fondo risorse decentrate) sono ripartite 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;
- e) conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D. Lgs. 141/2011 - *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente"*
- f) conformemente a quanto disposto dall'art. 7 co. 5 del D.Lgs. 165/2001
"Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese"

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

- a) 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;
- b) le risorse - attraverso il sistema di misurazione e valutazione della performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione da parte dell'amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione dei risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

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

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE





Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

Art. 10 – Criteri generali

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. 52 co.1-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

Il Comune di Morino riconosce le progressioni economiche (c.d. progressioni orizzontali) di cui all'art. 52 co. 1bis del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 26 del D.Lgs. 150/2009 sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro, nell'ammontare stabilito su proposta dell'amministrazione comunale e discusso con la delegazione trattante di parte sindacale, nei limiti previsti dalla normativa e dalle risorse finanziarie disponibili.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, secondo criteri e le modalità definiti in coerenza con la disciplina legislativa e con le previsioni dei CCNL.

Ai fini delle PEO si terrà conto delle risultanze del sistema di valutazione adottato dall'ente.

In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.

Le parti convengono che le progressioni orizzontali sono soggette alle limitazioni della normativa nazionale vigente al momento della programmazione.

3. Le parti convengono che, ad integrazione di quanto stabilito dall'articolo 5 del CCNL 31.03.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) per poter accedere alla progressione economica orizzontale è necessario che il lavoratore abbia maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la selezione una permanenza minima nella posizione economica immediatamente inferiore di almeno due anni;
- b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria;
- c) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che abbia raggiunto il punteggio più alto nelle schede di valutazione nel biennio precedente;
- d) le progressioni economiche hanno decorrenza dal momento in cui vengono attribuite seguito dell'approvazione della graduatoria. Le progressioni non possono avere una decorrenza retroattiva rispetto all'anno di approvazione della graduatoria. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della presente disposizione sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'articolo 17, comma 5, del CCNL 1 aprile 1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.
- e) sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno riportato una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto;
- f) per poter accedere alla progressione economica orizzontale è necessario che il lavoratore abbia prestato servizio effettivo nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione per almeno 9 (tre) mesi continuativi non essendo diversamente possibile esprimere una valutazione.

Nel computo delle assenze non sono considerate le assenze:

- per maternità;
- Infortunio;
- Malattia;

il periodo di prova non è utile per il calcolo dell'esperienza di servizio ai fini della progressione economica orizzontale





Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

La selezione tra i dipendenti sarà effettuata mediante formulazione di unica graduatoria che terrà conto dei seguenti criteri che avranno un peso differente a seconda delle categorie.

- 1) Impegno-risultati conseguiti-qualità della prestazione che verrà misurata sulla base della media della scheda di valutazione dell'ultimo biennio, per le categorie C e D, dell'ultimo anno per la categoria B
- 2) Esperienza lavorativa e professionale acquisita
- 3) Titoli culturali;
- 4) Formazione e aggiornamento

Le progressioni economiche orizzontali saranno attribuite ai dipendenti collocati nei primi posti della graduatoria fino al raggiungimento delle risorse a ciò destinate.

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ - PERFORMANCE

Art. 11 – 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, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
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 posizione organizzativa.
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. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. 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 posizione organizzativa.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 12 – Indennità di turno

1. L'indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2, lettera d) del C.C.N.L. del 01/04/1999 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000.

Art. 13 – 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





Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dai vigenti CCNL, pari ad euro 30 mensili lorde (articolo 37 del CCNL 14 settembre 2000 e articolo 41 del CCNL 22 gennaio 2004).

2. L'indennità di cui al comma 1 è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, con esclusione pertanto delle domeniche, festività riconosciute e dei periodi di assenza dovuti a ferie, permessi, malattia o riposi compensativi.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:

- impiego di automezzi pesanti e altri veicoli per il trasporto di persone e cose;
- lavori di manutenzione stradale, verde pubblico e segnaletica svolti in presenza di traffico;
- esposizione costante al rischio di contrazione di malattie infettive;
- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, gassosi, etc) o di mezzi, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisici.

4. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti legittimanti l'erogazione dell'indennità di cui al comma 1 e la effettiva individuazione degli aventi diritto sono di esclusiva competenza del Responsabile di servizio.

Art. 14 – Indennità di disagio

1. Indennità per attività in situazione di disagio. L'indennità è corrisposta al personale che presti la propria attività in ambienti che comportino esposizione continuativa a situazioni di disagio e, nello specifico ai dipendenti che svolgano mansioni di assistente domiciliare. L'importo dell'indennità è pari a € 20,00 mensili:

2. Indennità di disagio per articolazione flessibile dell'orario di lavoro. L'indennità è corrisposta al personale che sia chiamato a modifiche dello schema orario di lavoro, svolte di norma in orari non coincidenti con gli ordinari orari di servizio.

3. In particolare, si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- orario di lavoro con una o più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa;

orario di lavoro disomogeneo svolto alternativamente in orario antimeridiano e pomeridiano per esigenze di funzionalità dei servizi comunali.

Art. 15– Indennità maneggio valori

La disciplina di tale istituto viene rinviato a successivo eventuale accordo qualora vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione dell'indennità.

Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. l ccnl 1.04.1999)

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300.00 annui lordi):

a) può competere al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;

b) può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;

c) può compensare le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 9.05.2006)

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 attribuite dai competenti Responsabili di P.O. 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non fitorali di P.O.)
2. Le fattispecie alle quali i responsabili di P.O. dovranno fare riferimento sono le seguenti:

Descrizione della specifica responsabilità Cat. D Con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative (effettivi incarichi svolti o da svolgere)	Compenso attribuibile
Responsabilità di procedimenti amministrativi implicanti: - funzioni di elevata complessità e non ripetitivi, - specializzazione e concorso decisionale, - elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente, - discrezionalità tecnica amministrativa o tecnica, - costante aggiornamento, - un notevole rilievo esterno, re azioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni, - adempimenti previsti da Leggi o Regolamenti.	2.500,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi e Coordinamento di servizi implicanti: - coordinamento del personale all'interno di un Servizio anche affidato ad una Posizione Organizzativa; - elevato livello di autonomia operativa; - funzioni complesse anche ripetitive; - relazioni esterne con Enti, Istituzioni e Organi;	2.000,00



[Handwritten signature]



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

Responsabilità di procedimenti amministrativi e Coordinamento di servizi implicanti: - coordinamento del personale all'interno di un Servizio anche affidato ad una Posizione Organizzativa; - elevato livello di autonomia operativa; - funzioni complesse anche ripetitive; - relazioni esterne con Enti, Istituzioni e Organi;	1.500,00
Svolgimento di attività di maggiore responsabilità rispetto alla categoria di inquadramento con modesto livello di autonomia operativa.	1.000,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi, collegati al conseguimento di obiettivi e risultati specifici con modesto livello di autonomia operativa.	500,00
Descrizione della specifica responsabilità Cat. C e B (effettivi incarichi svolti o da svolgere)	Compenso attribuibile
Effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali con elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	2.500,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi e Coordinamento di servizi implicanti: - coordinamento del personale all'interno di un Servizio; - elevato livello di autonomia operativa; - funzioni complesse anche ripetitive; relazioni esterne con Enti, Istituzioni e Organi;	2.000,00
Coordinamento di gruppi o squadre di lavoro finalizzati al conseguimento di risultati unitari e specifici con rilevanza interna ed elevato livello di autonomia operativa.	1.500,00
Svolgimento di attività di maggiore responsabilità rispetto alla categoria di inquadramento con modesto livello di autonomia operativa.	1.000,00





Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

Assegnazione di specifici compiti o organizzazione di eventi con modesto livello di autonomia operativa.	500,00

Art. 18 – Indennità di reperibilità

1. La disciplina di tale istituto viene rinviato a successivo eventuale accordo qualora vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione dell'indennità.

Art. 19 – Disciplina della valorizzazione della performance individuale

1. La valorizzazione della performance individuale avviene sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente nel rispetto dei seguenti principi:

- principio della selettività laddove si prevede che il compenso incentivante la produttività dei dipendenti sia riconosciuto solo al raggiungimento di un punteggio minimo di adeguatezza della prestazione;
- principio del merito laddove la valutazione tiene conto da un lato delle modalità di raggiungimento degli obiettivi affidati e dall'altro della qualità del lavoro svolto (comportamenti organizzativi).

2. La quota del fondo destinata alla remunerazione della produttività individuale è distribuita tra i dipendenti ammessi alla ripartizione, a seguito della valutazione della performance individuale, sulla base dei criteri stabiliti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

4. Il raggiungimento del punteggio minimo di adeguatezza in sede di valutazione costituisce requisito di accesso agli incentivi di cui al presente articolo. Il mancato raggiungimento del punteggio minimo di adeguatezza determina la mancata corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 20 – Criteri e modalità per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016.

La ripartizione del fondo tra i vari dipendenti avviene per le seguenti attività assegnate e nelle corrispondenti misure, se eseguite da personale interno o di altre amministrazioni aggiudicatrici:





Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

Attività	% da liquidare
1. Responsabilità unica del procedimento	40%
2. Programmazione della spesa per investimenti	10%
3. Verifica preventiva dei progetti di lavori	10%
4. Predisposizione delle procedure di bando	5%
5. Controllo delle procedure di bando	10%
6. Direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione	20%
7. Collaudo tecnici-amministrativo e/o certificato di regolare esecuzione	5%

Il totale delle percentuali effettive (punti da 1 a 7) deve essere pari a 100.

La ripartizione del fondo è operata dal responsabile del servizio competente tra i singoli dipendenti che hanno effettivamente svolto le prestazioni con esclusione del personale dirigenziale, previo accertamento positivo delle specifiche attività svolte.

Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai dipendenti comunali, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del positivo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti interessati, costituiscono economie. Nel caso in cui, ove consentito dalla normativa vigente, facciano capo al medesimo soggetto più attività fra quelle elencate nella tabella soprastante, spetteranno le percentuali relative ad ogni singola attività.

Nel caso si verifichi un avvicendamento di dipendenti sarà effettuata una ripartizione tra di essi in base alle attività effettivamente espletate.

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 21 – Telelavoro (lavoro a distanza)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.

Art. 22 – Personale comandato o distaccato

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche 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.

Art. 23 Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione.



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

Si applica la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22-01-2004.

Art. 24 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 25 PATROCINIO LEGALE

Le parti concordano quanto segue:

Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio, l'Ente, a condizione che non sussista conflitto di interessi, si impegna ad assumere a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento. A tal fine, il dipendente dovrà comunicare all'Ente l'apertura del procedimento nei propri confronti.

Trova applicazione la disciplina contenuta nell'articolo 28 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000.

ART. 26 - NORME DI CHIUSURA

- 1) Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente contratto decentrato integrativo di rinvia a quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale.
- 2) Ogni altra materia di contrattazione non affrontata in questa costituirà oggetto di apposita seduta negoziale, su iniziativa di ciascuna delle parti.

PARTE ECONOMICA 2016

Costituzione del fondo

Per l'anno 2016 la costituzione del fondo per il salario accessorio di parte stabile e variabile è stata effettuata con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 141 del 11-10-2016

Fondo risorse decentrate dipendenti	
parte stabile	15.443,46
parte variabile	6.821,97



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

totale fondo	22.265,43
riduzione quadriennio 2011-2014	0
Fondo anno 2016	22.265,43
stabile	
variabile	

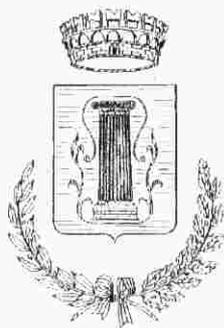
Utilizzo dei fondo

L'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata per l'anno 2016 è determinato secondo quanto indicato nel presente accordo.

A fronte di un fondo complessivo di **€ 22.265,43** lo stesso viene utilizzato per le seguenti finalità ed importi:

DESTINAZIONI DEI FONDI parte stabile	2016	2016	2016
	Complessivo Fondo + bilancio	PEG	Fondo
Indennità di comparto	3.491,40		2.671,44
Progressioni economiche	8.835,46		8.780,86
Progressioni economiche vincolo da CCDI			3000
Posizioni organizzative			
Reperibilità			
Indennità di rischio			
Turno			
Maggiorazione			
Particolari responsabilità (art. 17 lett. f ccnl 1999)			
Indennità (art. 17 lett. g ccnl 1999)			
Agenti contabili			
Produttività			991,16
Indennità per lo svolgimento di attività disagiate e pericolose			
Importi cautelativi per Unione			
Somme di parte stabile da destinare	3.991,16		
Totale	15.443,46		15.443,46

2016



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

Completamento a bilancio delle voci di costo per la quota parte spettante a carico del bilancio

Indennità di comparto	819,96
Progressioni Orizzontali	54,60
	874,56

DESTINAZIONI DEI FONDI	2016	2016	2016	2016
	Complessivo Fondo + bilancio	PEG	Fondo	Bilancio
Particolari responsabilità (art. 7 lett. f ccnl 1999)				
Incentivi ex art. 17 comma 2 lett. g ccnl 1999 (Art. 93 co.7bis D.Lgs. 163/2006 e Art. 113 D.Lgs. 50/2016)	5.228,91		5.228,91	
Agenti contabili				
Produttività individuale	1.593,06		1.593,06	
Somme a bilancio				
Totale	6.821,97		6.821,97	

Firme

Handwritten signatures and initials, including a large circular stamp and the name 'C. An'.



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

ALLEGATO A) Al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per Il Personale del Comparto 2016 - 2019

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (ORIZZONTALE)

La progressione economica orizzontale ha periodicità annuale, mediante selezione del personale interessato secondo graduatorie, nei limiti del fondo ad essa destinato ed avviene in ordine progressivo solo all'interno della categoria di appartenenza.

Per la categoria D non si può prescindere dal possesso del diploma di maturità.

In sede di prima applicazione la data di riferimento per la verifica dell'appartenenza alla categoria è il 1.4.1999. Nelle successive applicazioni l'appartenenza alla categoria e al suo interno alla relativa posizione economica, va verificata alla data del 31.12 dell'anno precedente.

Le graduatorie verranno stilate in base ai criteri seguenti e alle valutazioni dei titoli posseduti dai dipendenti e riportati sulla SCHEDA PROFESSIONALE INDIVIDUALE di cui all'allegato A con i punteggi per ognuno di essi previsti. La scheda verrà compilata sotto la propria responsabilità dal dipendente secondo i criteri stabiliti nel presente articolo e valutata dal dirigente competente. In caso di valutazione discordante il dirigente comunicherà tempestivamente la propria decisione al dipendente il quale, entro 5 giorni lavorativi, può chiedere l'attivazione del contraddittorio che dovrà tenersi entro ulteriori 5 giorni.

La valutazione del dirigente verrà debitamente motivata con riferimento a elementi oggettivi. Il dipendente, nel contraddittorio, potrà farsi assistere dall'Organizzazione Sindacale cui conferisce delega. Dell'incontro in contraddittorio verrà redatto processo verbale nel quale verranno riportate le rispettive posizioni.

1° GRUPPO DI PASSAGGI: categorie e posizioni economiche		
- PASSAGGI IN A - DA B1 A B2 - DA B3 (POS. INIZ.) A B4 - DA C1 A C2		
	esperienza lavorativa	punti max 60/100 di cui - esperienza lavorativa complessiva nell'ente o altro ente pubblico punti 1 per anno, max 30 - esperienza lavorativa nella posizione economica di appartenenza nell'ente (ex q.f.) punti 2 per anno, max 30
	risultati ottenuti, impegno e qualità della prestazione	punti max 30/100 di cui



[Handwritten signatures]



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

		<p>a) corretta esecuzione del proprio lavoro punti 6/100</p> <p>b) rispondenza del lavoro svolto alle direttive impartite punti 6/100</p> <p>c) iniziativa personale punti 6/100</p> <p>d) impegno dimostrato nel proprio lavoro punti 6/100</p> <p>e) capacità di relazione interna ed esterna punti 6/100</p>
	arricchimento professionale	punti max 10/100
		partecipazione a corsi di cui all'art.19 punti 5 per corso
2° GRUPPO DI PASSAGGI : categorie e posizioni economiche		
<p>- DA B2 FINO A B4 - DA B4 A B5 - DA C2 A C3</p>		
	esperienza lavorativa	punti max 40/100 di cui
		<p>- esperienza lavorativa complessiva nell'ente o altro ente pubblico punti 1 per anno, max 30</p> <p>- esperienza lavorativa nella posizione economica di appartenenza nell'ente (ex q.f.) punti 2 per anno, max 10</p>
	risultati ottenuti, impegno e qualità della prestazione	punti max 40/100 di cui
		<p>a) corretta esecuzione del proprio lavoro punti 8/100</p> <p>b) rispondenza del lavoro svolto alle direttive impartite punti 8/100</p> <p>c) iniziativa personale punti 8/100</p> <p>d) impegno dimostrato nel proprio lavoro punti 8/100</p>





Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

		e) capacità di relazione interna ed esterna punti 8/100
	arricchimento professionale	punti max 20/100
		partecipazione a corsi di cui all'art.19 punti 10/100 per corso
3° GRUPPO DI PASSAGGI: categorie e posizioni economiche		
<ul style="list-style-type: none"> - DA B5 A B6 - DA C3 A C4 - PASSAGGI IN D 		
	esperienza lavorativa	punti max 35/100 di cui
		esperienza lavorativa complessiva nell'ente o altro ente pubblico punti 1 per anno, max 30 - esperienza lavorativa nella posizione economica di appartenenza nell'ente (ex q.f.) punti 1 per anno, max 5
	risultati ottenuti, impegno e qualità della prestazione	punti max 40/100 di cui
		a) corretta esecuzione del proprio lavoro punti 10/100 b) rispondenza del lavoro svolto alle direttive impartite punti 10/100 c) iniziativa personale punti 10/100 d) impegno dimostrato nel proprio lavoro punti 10/100 e) capacità di relazione interna ed esterna punti 10/100
	arricchimento professionale	punti max 25/100
		partecipazione a corsi di cui all'art.19 punti max 12,5 per corso