



## COMUNE DI CORTEMAGGIORE

### Provincia di Piacenza

Piazza Patrioti 8 – cap 29016 – Tel. (0523) 83 27 11 - Fax (0523) 83 65 98

Codice Fiscale e Partita I.V.A. n. 00232410332

E-mail: info@comune.cortemaggiore.pc.it

Cortemaggiore, lì 30/09/2014

Prot. n. \_\_\_\_\_

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2013/2015

In data 30/09/2014, nella sede del Comune di Cortemaggiore, ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di parte pubblica**, nelle persone di:

MARTA PAGLIARULO	Segretario Generale – Presidente
CLARA GHIZZONI	Responsabile del Settore Economico-Finanziario
MAURIZIO PARMA	Responsabile del Settore Polizia Locale
GABRIELLA COLOMBO	Responsabile del Settore Affari Generali e Istituzionali

**Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di:

FAUSTO MODENESI	Rappresentante prov.le C.G.I.L.
LELLA PIATTI	Rappresentante prov.le C.I.S.L.
ERMANNINO RIZZI	Rappresentante prov.le U.I.L.
SERGIO FERRARI	Rappresentante DICCAP
ANNA PEZZA	R.S.U. C.G.I.L.
GISELLA CROTTI	R.S.U. C.I.S.L.

**PREMESSO** che:

- ✓ in data 31.07.2009 è stato sottoscritto definitivamente il C.C.N.L. del personale non dirigente del comparto Regioni – Autonomie Locali per il biennio 2008 / 2009,

### CONVENGONO

di sottoscrivere il seguente Contratto Collettivo Decentrato integrativo per il triennio normativo 2013/2015.

**COMUNE**  
**di**  
**CORTEMAGGIORE**

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
per il triennio normativo 2013 / 2015**



## **INDICE**

**Articolo 1 – Ambito di applicazione, durata e decorrenza**

**Articolo 2 - Materie regolate dalla contrattazione decentrata**

**Articolo 3 - Risorse Finanziarie**

**Articolo 4 – Criteri di destinazione delle risorse decentrate**

**Articolo 5 – Indennità, fattispecie, criteri e valori**

**Articolo 6 – Risorse destinate all'erogazione di compensi premiali**

**Articolo 7 -Criteri per l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – art. 31 e 32 C.C.N.L. 22-01-2004**

**Articolo 8 – Progressioni economiche orizzontali**

**Articolo 9 – Contestazione della valutazione**

**Articolo 10 – Altre forme di incentivazione**

**Articolo 11- Disciplina del premio di efficienza**

**Articolo 12 - Salario accessorio del personale a tempo parziale**

**Articolo 13 - Personale comandato e/o distaccato**

**Articolo 14- Previdenza complementare alla Polizia Municipale**

**Articolo 15 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

**Articolo 16 – Pari opportunità e benessere organizzativo**

**Articolo 17 – Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro**

**Articolo 18 – Rimborsi spese per i telelavoratori**

**Articolo 19 – Interpretazione autentica**

**Articolo 20 – Disposizioni finali**

## **Articolo 1**

### **Ambito di applicazione, durata e decorrenza**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 del C.C.N.L. 22-01-2004, il presente CCDI si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Cortemaggiore (Pc) con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale distaccato o comandato.

Il presente contratto ha validità triennale con decorrenza dal 01/01/2013, salvo diversa indicazione in esso contenuta, conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCDI o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL Regioni – Autonomie Locali che prescriva norme incompatibili con il presente CCDI.

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, sarà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Con cadenza annuale saranno individuate e verificate le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e le eventuali integrazioni potranno essere apportate annualmente sulla base di verifiche derivanti dall'attuazione di processi di riforma e di riordino dei servizi.

## **Articolo 2**

### **Materie regolate dalla contrattazione decentrata**

Le materie attualmente regolate dalla contrattazione decentrata integrativa, ai sensi delle vigenti disposizioni e del contratto collettivo nazionale di lavoro, sono le seguenti:

- 1) criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art.15 del CCNL 01-04-1999 per le finalità e nel rispetto previste dall'art. 17 del CCNL 01-04-1999;
- 2) criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio
- 3) criteri, le fattispecie, i valori e le procedure per la corresponsione delle indennità di disagio e per specifiche responsabilità, lettere e) f) dell'art. 17 del CCNL 01-04-1999;
- 4) criteri generali per la corresponsione delle risorse previste da specifiche disposizioni di Legge lettera g) dell'art. 17 del CCNL 01-04-1999;
- 5) criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali;
- 6) verifica delle condizioni per l'integrazione del fondo sino all'1,2% del monte salari 1997, art.15 comma 2 del CCNL 01-04-1999;
- 7) linee di indirizzo per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per prevenire infortuni, facilitare l'attività dei disabili rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- 8) pari opportunità;

## **Articolo 3**

### **Risorse finanziarie**

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito denominato "**fondo**") ex art. 14 e art. 15 del C.C.N.L. 01-04-1999, così come modificati dall'art. 31 e dall'art. 32 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2005, sono

determinate annualmente previa certificazione sulla compatibilità dei costi da parte del Revisore Unico, sono di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

Il fondo delle risorse decentrate è annualmente costituito con determinazione del Responsabile del Settore competente, distinguendo le risorse economiche "stabili" dalle risorse economiche "variabili".

Le risorse economiche "stabili" possono essere utilizzate anche per finanziare quelle "variabili", mai il contrario. A formare le risorse di cui sopra, concorrono le economie indicate dall'art.27 comma 1 del Dlgs 150/2009.

#### **Articolo 4**

#### **Criteri di destinazione delle risorse decentrate**

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- a) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio valori ;
- b) Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi)- al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: osservanza di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distinti a fronte di distinte prestazioni fornite;
- c) Progressioni economiche orizzontali (P.e.o.) - al riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente CCNL. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 comma 1 del D.L.n.78/2010 convertito con legge 122/2010 non vengono destinate risorse a tale titolo limitatamente al triennio 2011-2013, fatte salve eventuali modifiche normative;
- d) Indennità di comparto- al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente;
- e) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione delle successive norme, per quanto non ridistribuiti nell'anno di riferimento, sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell' art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo, compatibilmente alle vigenti norme (vedi parere Aran 301.12.2012 prot. 23858).

## **Articolo 5** **Indennità - fattispecie, criteri e valori -**

Ai sensi della'art. 17 comma 2 lett. d, e , f ed i del CCNL 01.04.1999 con le risorse destinata al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

**L'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);

b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);

c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

Sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio quelle che prevedono:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore ecc. complessi e non ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio alla salute;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio per l'integrità personale e in relazione alla possibilità di contrarre malattie infettive.

L'individuazione degli aventi diritto sulla base dell'effettiva esposizione al rischio è di competenza del Funzionario Responsabile di Settore, il quale provvederà a comunicare anche l'eventuale cessazione del rischio.

Sulla base della predetta individuazione, e sino a comunicazione contraria, l'erogazione dell'indennità ai dipendenti avverrà mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

**L'indennità di disagio**, in applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività svolta in condizioni difficili per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente articolato o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente.

L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);

Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti, per l'espletamento delle quali è prevista un'indennità di disagio nell'importo lordo a fianco indicata di:

	<b>Attività professionale svolta</b>	<b>Importo</b>
	A) Attività prestata con orari disagiati (particolare articolazione dell'orario di lavoro, escluso il turno); la condizione deve essere sistematica, continuativa nonché differenziata rispetto a dipendenti con analogo ruolo/mansioni	€30,00/mese

L'individuazione degli aventi diritto, previa valutazione del ricorrere dei presupposti, è di esclusiva competenza dei Funzionari Responsabili di Settore.

L'erogazione dell'indennità, di cui alla lettera A), avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento; lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;

**L'indennità di maneggio valori**, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è un'indennità giornaliera che compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, ed è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, di coloro che sono stati nominati Agenti contabili.

L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ed un massimo di € 1,55 e sono graduati secondo la seguente tabella:

Importo mensile di cassa	Indennità individuale giornaliera
da € 258,23 ad € 516,46	€0,52
da € 516,47 ad € 1.291,14	€0,77
da € 1.291,15 ad € 2.582,28	€ 1,03
da € 2.582,29 ad € 5.164,57 € 1,29	€ 1,29
oltre € 5.164,58	€ 1,55

I servizi che comportano allo stato attuale, maneggio valori sono i seguenti:

<b>Servizi</b>
Economato
Anagrafe
Polizia Municipale
Altri servizi da individuarsi con atto formale

L'erogazione ai dipendenti dell'indennità avviene annualmente, a consuntivo, sulla base del rendiconto presentato dagli Agenti contabili, di norma entro la mensilità di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione.

**L'indennità di reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14-09-2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5-10-2001:

è corrisposta al fine di garantire il servizio di pronta reperibilità per le aree di pronto intervento di seguito individuate.

è quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato ( € 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

quando il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;

non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;

Ogni dipendente può essere messo in reperibilità per non più di 6 volte al mese (salvo casi eccezionali); deve essere assicurata la rotazione tra i soggetti anche volontari.

La corresponsione degli importi relativi l'indennità di reperibilità é effettuata con il pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non é corrisposta.

I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità sono i seguenti:

	<b>Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità</b>	<b>n. addetti</b>
	Reperibilità anagrafe e stato civile	2

I Funzionari Responsabili di Settore provvedono ad individuare i dipendenti che devono garantire la reperibilità nei servizi di propria competenza, secondo modalità e tempi connessi alle esigenze dei servizi stessi, nel rispetto della presente normativa.

Per la disciplina dell'indennità di **turno** si fa riferimento all'art. 22 del CCNL del 14-09-2000, in particolare:

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo equilibrato e avvicendate dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;

i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

al personale turnista è corrisposta un' 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 ore 6 e le ore 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);

l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

### **le indennità per specifiche responsabilità si suddividono :**

*A) Indennità ex art 17 comma 2 lettera f del CCNL 01.04.1999 come sostituita dall'art. 7 c. 1 del CCNL 09.05.2006.*

In applicazione della suindicata normativa contrattuale, viene prevista una specifica indennità, fino ad un massimo di € 2.500,00 annui lordi, finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria 8, C quando non trovi applicazione la disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL 31.03.1999, e D, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative;

Ai fini del riconoscimento dell'indennità la specifica responsabilità deve risultare da motivato atto formale di conferimento da parte del Funzionario Responsabile di Settore, e le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente sotto il profilo temporale rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
A) Responsabilità di attività sostitutiva nell'ambito delle competenze esercitabili attribuita ad appartenenti alla cat. D	max €. 2.500,00
B) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi complessi ad esso inerenti attribuita a dipendenti appartenenti alla cat. D	max €. 2.000,00
C) Attività di staff considerata di particolare rilievo per l'organizzazione dell'ente	max €. 2.000,00
D) Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi attribuiti a dipendenti appartenenti alla cat. C	max €. 1.500,00
E) Responsabilità di procedimenti amministrativi o attività complessi attribuiti a dipendenti appartenenti alla cat. B	max €. 1.200,00

In sede di prima applicazione (primo anno) il massimo attribuibile per dette indennità è pari alla metà degli importi suindicati, nell'ambito della somma complessivamente destinata in sede di contrattazione decentrata.

Le posizioni di lavoro caratterizzate dalle particolari e specifiche responsabilità suindicate saranno individuate dal Funzionario Responsabile di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'individuazione delle posizioni di lavoro e la definizione dell'importo dell'indennità, richiedono il preventivo parere favorevole del Segretario Generale il quale potrà indire apposita conferenza dei Funzionari Responsabili di Settore al fine di garantire un'equa proporzione tra indennità e responsabilità attribuite.

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate.

L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 convertito con L. 133/2008.

In applicazione del D. Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

**B) Indennità ex art.17 comma 2 lettera i) del CCNL 01.04.1999 come aggiunta dall'art. 36 c. 2 del CCNL 22.01.2004.**

In applicazione della suindicata normativa contrattuale viene corrisposta un' indennità sino all'importo massimo di € 300,00 annui, al fine di compensare le specifiche responsabilità del personale della categoria B, C e D che, previo atto formale di incarico, svolge le seguenti funzioni:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale	€ 300,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo.

L'indennità è annuale ed è liquidata mensilmente.

L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso si assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008, le somme non corrisposte rappresentano economie per l'amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

## **Articolo 6**

### **Risorse destinate all'erogazione di compensi premiali (art. 17, comma 2, lettera a), CCNL 01/04/1999.**

1. Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e la qualità dei servizi offerti. Si può parlare di effettivi incrementi della produttiva e di miglioramento quali- quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabile rispetto al risultato appreso dalla normale prestazione lavorativa.
2. La distribuzione al personale di incentivi e premi collegati alla performance non può essere effettuata in maniera indifferenziata sulla base di automatismi, in assenza delle verifiche e attestazioni sul sistema di misurazione e valorizzazione della performance adottate.
3. Al fine di migliorare la performance individuale e organizzativa e valorizzare il merito l'ente ha adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 34 del 1.3.2011 il ciclo di gestione della performance volto a coniugare il processo di pianificazione dell'Ente, la definizione e l'assegnazione degli obiettivi da raggiungere alla misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale collegando quest'ultima al sistema premiante secondo criteri di valorizzazione del merito.
4. Le risorse destinate a incentivare la performance individuale e organizzativa di Ente sono di norma rappresentate da ciò che residua dalla destinazione ad altri istituti contrattuali disciplinati dal presente contratto e dalle altre risorse stabili finanziate nell'ambito del fondo.

5. In esse confluiscono anche gli eventuali risparmi degli istituti medesimi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/08 come convertito nella Legge 133/08 (risparmio derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

### ***Art. 6.1 Premi annuali***

L'attribuzione annuale al personale del compenso premiale è corrisposto sulla base dei risultati della valutazione della performance individuale correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili

Le fasi dell'assegnazione degli obiettivi, del monitoraggio in corso d'esercizio e della valutazione finale vengono specificatamente descritte nel documento surrichiamato "ciclo di gestione della performance"

La valutazione del personale dipendente ai fini dell'assegnazione del premio si articola in due parti, una prima parte ( per una percentuale del 40%) collegata al raggiungimento di obiettivi individuali o di gruppo coerente con i programmi del settore di appartenenza, una seconda parte ( per una percentuale del 60%) riferita ai comportamenti organizzativi e alle competenze espresse.

La valutazione è elaborata mediante l'analisi di determinati fattori ( Item ) ritenuti rilevanti descritti e riprodotti nel sistema e nelle schede di valutazione approvate con deliberazione della Giunta n. 102 del 13.09.2012.

I fattori concorrono a definire le singole "parti" di valutazione. La valutazione del personale è svolta anche con riferimento alla categoria e al profilo professionale.

4. Con frequenza semestrale, la posizioni organizzativa, sulla base delle informazioni e dei dati raccolti, elabora le valutazioni individuali intermedie. La valutazione intermedia si esprime con un giudizio non numerico, indicando gli eventuali elementi di criticità individuati. Gli esiti della valutazione intermedia sono comunicati in forma scritta, organizzando se opportuno, dei colloqui individuali o di gruppo.

4. Nell'organizzazione degli incentivi per quanto concerne le assenze diverse da quelle di cui al punto successivo, non è consentito l'utilizzo di automatismi comunque denominati, il responsabile di settore valuterà l'eventuale effettiva incidenza delle assenze medesime sull'attività di servizio in relazione ai risultati conseguiti e verificati.

5. Prima di procedere all'effettiva retribuzione destinata alla performance individuale l'importo destinato a tale scopo è ridotto per ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/08 convertito con legge 133/08 ( i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso) per il calcolo di tale decurtazione, si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.

6. Le risorse così decurtate costituiscono economie di bilancio per l'Amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

7. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.

8. Il beneficio potrà essere corrisposto anche al personale con contratto di lavoro a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno 6 mesi di servizio.

### ***Art. 6.2 Fasce di merito***

Vengono previste 5 fasce di merito.

Per ogni fascia è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

La fascia E corrisponde alle valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 65.

La fascia D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata :

l'ingresso in tale fascia è associata valutazioni maggiori o uguali al 65 e fino al 79.99

La fascia C è associata a valutazioni comprese tra l'80 e l'89.99

La fascia B è associata a valutazione comprese tra il 90 e il 94,99

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta, l'ingresso in tale fascia è associata a valutazioni maggiori o uguali a 95

Il Nucleo di valutazione raccoglie in un'unica graduatoria la distribuzione delle valutazioni effettuate dalle posizioni organizzative, in presenza di anomalie sia a livello generale che di settore, si riserva di effettuare i necessari approfondimenti, tali da verificare la corretta ed equa applicazione dei criteri e della metodologia di valutazione con particolare riferimento:

- a. al raggiungimento di particolari e elevati standard prestazionali, nel caso in cui le valutazioni di concentrino nelle fasce elevate
- b. al mancato e totale o parziale raggiungimento di standard programmati nel caso in cui risultino vuote le fasce superiori
- c. al reale grado di complessità e di sfida rappresentato dagli obiettivi programmati nel caso in cui le valutazioni si concretino nelle fasce elevate.
- d. alla semplicità e al ridotto carattere sfidante degli obiettivi programmati nel caso in cui risultino vuote le fasce inferiori.

La graduatoria finale dell'Ente è elaborata tenendo conto esclusivamente dei punteggi assegnati al personale rientrante nella fascia da A a E.

I dipendenti con valutazione inferiore al 65 non concorrono alla distribuzione dei compensi premiali. Tutti gli altri con valutazione pari o superiore al 65, parteciperanno alla distribuzione in misura direttamente proporzionale al punteggio conseguito secondo lo schema del valore punto.

## **Articolo 7**

### **Criteri di riparto dei Piani di Razionalizzazione**

In presenza di piani triennali di razionalizzazione delle spese approvati dall'Amministrazione, ai sensi dell'art. 16 comma 4, 5 e 6 del D.L. 98/2001 convertito in Legge n°111/2011, una quota non superiore al 50% dei risparmi ottenuti, documentati nella relazione di performance e validati dal Revisore Unico, potrà essere destinata, conformemente alla normativa vigente in materia, ad incremento del fondo dell'anno successivo e, liquidata ai dipendenti che hanno partecipato alla realizzazione di tali piani secondo la modalità prevista dalle specifiche norme.

In sede di contrattazione annuale per la destinazione delle risorse decentrate, in relazione alla tipologia degli interventi contenuti nei piani di razionalizzazione, una quota parte dei risparmi certificati potrà essere destinata al fondo per la produttività collettiva e attribuita, secondo le modalità previste dalle specifiche norme, anche ai dipendenti non partecipanti ai piani .

## **Articolo 8**

### **Progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria**

Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili a ciò destinate nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

Le progressioni economiche, nelle misure percentuali stabilite in sede decentrata integrativa, sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, sulla base di graduatorie di categoria formulate in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente (SMiVaP).

Ai sensi delle norme regolamentari che disciplinano il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (SMiVaP) il Segretario Generale supporta i Funzionari Responsabili di Settore nella armonizzazione delle valutazioni espresse secondo criteri di equità trasversale, indicendo apposite conferenze di servizio (c.d. cabina di regia).

Le parti convengono sui seguenti criteri:

a) alla selezione partecipa il personale a tempo indeterminato che al 31.12 dell'anno di valutazione ha maturato almeno 2 anni di permanenza sulla posizione economica di sviluppo orizzontale e/o verticale;

- b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente sino al raggiungimento della quota prevista per l'anno di riferimento;
- c) per stabilire il punteggio, di cui al precedente punto b), di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione nel biennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, (es. maternità), vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- d) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 60/100 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato biennio;
- e) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica e, nel caso di ulteriore parità, al più anziano di età;
- f) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo, non sufficienti ad attribuire altra progressione economica orizzontale di minore importo, sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

## **Articolo 9**

### **Contestazione della valutazione**

Nei casi di contestazione della valutazione, sia per la distribuzione della produttività collettiva sia per la progressione economica orizzontale, dovrà essere presentato ricorso entro dieci (dieci) giorni dall'avvenuta comunicazione della valutazione.

Le motivazioni del dipendente saranno esaminate e verbalizzate in contraddittorio, alla presenza del Segretario Generale, del Responsabile del Settore interessato e del dipendente stesso (con possibilità di farsi assistere da un rappresentante sindacale). La decisione finale, inappellabile all'interno dell'Ente, che dovrà essere assunta entro 10 (dieci) giorni dalla presentazione della contestazione, spetta al Responsabile del Settore. Pertanto, resta ferma in ogni caso l'autonomia decisionale del Responsabile del Settore.

Nel caso di contestazione in merito alla quantificazione della retribuzione di risultato dei dipendenti di categoria D individuati come Responsabili di Settore, si precisa che l'eventuale contestazione dovrà essere presentata al Segretario Generale entro 10 (dieci) giorni dall'avvenuta comunicazione della valutazione finale.

Le motivazioni addotte dal dipendente saranno esaminate e verbalizzate in contraddittorio, dal Segretario Comunale, dal Nucleo di Valutazione e dal dipendente stesso (con possibilità di farsi assistere da un rappresentante sindacale). La decisione finale, inappellabile all'interno dell'Ente, che dovrà essere assunta entro 10 (dieci) giorni dalla presentazione della contestazione, spetta al Segretario Generale sentito il Nucleo di Valutazione.

Sono fatte salve le ulteriori tutele previste dalla normative di legge e contrattuali.

## **Articolo 10**

### **Altre forme di incentivazione**

Fatto salvo quanto previsto al successivo art. 15 comma 3, le parti confermano la disciplina vigente relativa agli incentivi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazione o di risultato del personale, e in particolare agli incentivi ex D.Lgs. 163/2006 (progettazione e pianificazione), nonché agli incentivi per il recupero dell'evasione Ici.

Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Tali risorse sono determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono ed erogate ai dipendenti secondo le relative discipline regolamentari.

Al fine di ottenere una redistribuzione in senso equitativo delle somme destinate a premiare la produttività dei dipendenti, viene posto in essere un sistema di bilanciamento tra produttività ed incentivi specifici.

Il bilanciamento avverrà tra l'incentivo specifico liquidato e pagato nell'anno x e la produttività pagata l'anno seguente ad x ma riferita all'anno x. Nell'applicazione dei meccanismi di bilanciamento per la progettazione, l'incentivo sarà considerato al netto degli oneri riflessi.

La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione di detto meccanismo avverrà a favore dei dipendenti,

- che avranno riportato un punteggio superiore a 65;
- che non risulteranno destinatari di altri incentivi rispetto al premio di produttività.

Tale meccanismo, da applicarsi in via sperimentale per il primo anno di applicazione del presente Contratto, potrà essere rivisto in sede di accordo decentrato annuale volto alla ripartizione delle risorse e si attua secondo le seguenti modalità:

applicazione alla produttività spettante di una detrazione progressiva per scaglioni pari a:

- 15% per incentivo compreso tra 0 e 1.000,00 euro;
- 20% per incentivo compreso tra 1.001,00 e 2.000,00 euro;
- 25% per incentivo compreso tra 2.001,00 e 4.000,00 euro;
- 30% per incentivo superiore a 4.000,00 euro.

Tale sistema non potrà determinare una riduzione della produttività superiore al 70.

## **Articolo 11**

### **Disciplina del premio di efficienza**

In attuazione dell'art. 27 del d.lgs. n. 150/2009, il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura massima 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.

Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il responsabile della posizione organizzativa o il Segretario Generale, a seconda che l'attività sia di interesse di una sola area o riguardi più aree, propone alla Giunta comunale, nell'ambito del piano annuale delle performance, uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente prevedere:

- a) l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
- b) la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;

- c) la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3);
- d) i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.

La quota residua del risparmio (1/3) è destinata ad incrementare i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Il responsabile della posizione organizzativa valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al relativo conseguimento, utilizzando il sistema di misurazione e di valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste.

Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del responsabile della posizione organizzativa e validato dal nucleo dei controlli interni o dall'organismo indipendente di valutazione.

## **Articolo 12**

### **Salario accessorio del personale a tempo parziale**

Il personale assunto a contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente articolo 7 in misura proporzionale al regime orario ridotto, fatte salve le condizioni tutte le specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

## **Articolo 13**

### **Personale comandato e/o distaccato**

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'ente comandato presso enti, amministrazioni e azienda, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art.4 , 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 le diverse forme di salario accessorio.

## **Articolo 14**

### **Previdenza complementare alla Polizia Municipale**

Le parti confermano l'attuale forma di previdenza complementare in favore degli appartenenti del Corpo di Polizia Municipale attraverso l'adesione ad un Fondi di Assistenza e Previdenza Integrativa aperto , ai sensi dell'art. 208 comma 4 del D. Lgs. n°285/1992 (Codice della Strada).

## **Articolo 15**

### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

L'Amministrazione si impegna a proseguire nell'applicazione del D. Lgs. 81/2008 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro sono attuati con l'accordo e la collaborazione del Datore di Lavoro, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del Medico Competente e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Gli interventi di formazione ed informazione del personale sono svolti al fine di garantire un sufficiente e continuo grado d'aggiornamento anche in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

La tutela dei lavoratori disabili è garantita nel rispetto della vigente legislazione in materia.

## **Articolo 16** **(Pari opportunità e benessere organizzativo)**

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le parti mediante un confronto costante si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

## **Articolo 17** **Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro**

Il telelavoro si caratterizza per lo svolgimento delle attività in sede diversa da quella di lavoro, quindi presso il domicilio del dipendente, presso altra sede istituzionale nell'immediata vicinanza del domicilio, presso una sede scelta dal dipendente per ragioni di funzionalità condivise. La disciplina applicativa sarà adottata con successiva deliberazione di Giunta Comunale.

I dipendenti che partecipano a progetti di telelavoro concorrono all'incentivazione per la produttività in base ai criteri previsti all'articolo 4. In particolare sono adottate le misure per poter valutare i risultati e la prestazione lavorativa, in modo coerente con la metodologia che al riguardo deve fare espressa menzione, anche per consentire la progressione economica interna alla categoria o altri benefici contrattuali.

I dipendenti che partecipano ai progetti di telelavoro percepiscono le altre voci di salario accessorio sulla base dei criteri vigenti per il restante personale, ferme restando le

condizioni organizzative e l'effettivo esercizio delle attività che danno origine al trattamento economico accessorio.

### **Articolo 18**

#### **Rimborsi spese per consumi energetici e telefonici per i telelavoratori nonché eventuale trattamento accessorio per i lavoratori in telelavoro a domicilio**

Ai dipendenti che svolgono progetti di telelavoro presso il domicilio l'Amministrazione fornisce gli strumenti necessari per le attività svolte, con oneri a proprio carico. Al dipendente è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute a definirsi nel progetto, che sono aggiornate nel tempo. Le spese rimborsabili, quando non è previsto che siano pagate direttamente dall'Amministrazione, riguardano: i collegamenti telematici per utilizzo di strumenti in dotazione; il telefono per le necessità di interlocuzione nella gestione delle attività.

Le spese sono corrisposte in relazione ai giorni effettivamente telelavorati nel mese e il rimborso avviene a cadenza bimestrale. I rimborsi sono aggiornati in base all'andamento dei prezzi. Tali somme non sono utili ai fini degli istituti contrattuali e di legge, compreso l'eventuale trattamento di fine rapporto. I predetti costi della prestazione in telelavoro possono essere integralmente o parzialmente compensati con i benefici derivanti al dipendente in termini di risparmi di tempo e denaro per i mancati spostamenti casa/ufficio. In tal caso al dipendente non è dovuto in tutto o in parte il rimborso dei costi medesimi.

Il dipendente è direttamente responsabile del corretto utilizzo e conservazione della strumentazione fornita all'Amministrazione e ne risponde personalmente. Nel caso di anticipata conclusione della sperimentazione, gli strumenti sono restituiti all'Amministrazione, previa verifica della buona conservazione.

Il trattamento economico spettante ai telelavoratori non subisce alcuna modifica rispetto a quanto previsto per gli altri dipendenti dai contratti collettivi vigenti.

### **Articolo 19**

#### **Interpretazione autentica**

Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, si effettuerà tempestivamente un incontro, entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio di vigenza del CCDI.

Le parti si riservano la possibilità di apportare, ove necessario, modifiche al presente contratto durante il periodo di vigenza dello stesso.

### **Articolo 20**

#### **Disposizioni finali**

Il presente contratto sostituisce ogni precedente contratto/accordo in materia con effetti dal 01-01 2013.

Cortemaggiore, 30/09/2014

Letto confermato e sottoscritto:

**Delegazione di parte pubblica**, nelle persone di:

MARTA PAGLIARULO	Segretario Generale – Presidente
CLARA GHIZZONI	Responsabile del Settore Economico-Finanziario
GABRIELLA COLOMBO	Responsabile del Settore Affari Generali e Istituzionali
MAURIZIO PARMA	Responsabile del Settore Polizia Locale

**Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di:

FAUSTO MODENESI	Rappresentante prov.le C.G.I.L.
LELLA PIATTI	Rappresentante prov.le C.I.S.L.
ERMANNINO RIZZI	Rappresentante prov.le U.I.L.
SERGIO FERRARI	Rappresentante prov.le DICCAP
ANNA PEZZA	R.S.U. C.G.I.L.
GISELLA CROTTI	R.S.U. C.I.S.L.