

# Contratto decentrato integrativo per il triennio 2016 – 2018

La parte pubblica rappresentata dalla delegazione trattante come di seguito definita:

Torelli Mauro (Presidente)  
Orlando Maria Immacolata (Componente)  
Della Bella Gianluca (Componente)  
Sorbatti Francesca (Componente)

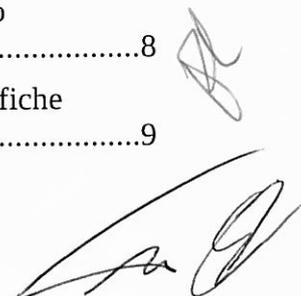
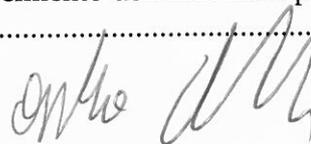
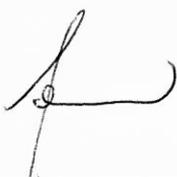
e la parte sindacale rappresentata dalla RSU e dalle sotto elencate OO.SS  
CGIL  
CISL  
UIL  
DICCAP – SULPL

Vista la preintesa sottoscritta in data 5.05.2017 avente ad oggetto il Contratto decentrato integrativo per il triennio 2016-2019;

In data 11.05.2017 sottoscrivono definitivamente il contratto decentrato integrativo di seguito riportato.

## Sommario

Articolo 1 – Oggetto, durata ed ambito di applicazione.....	2
Articolo 2 – contrattazione integrativa annuale per la ripartizione delle risorse del fondo.....	2
Articolo 3 – principi generali in materia di ripartizione e destinazione delle risorse del fondo.....	2
Articolo 4 – principi generali per l'attribuzione dei trattamenti economici accessori.....	3
Articolo 5 – criteri generali per gli incentivi di produttività e per il miglioramento dei servizi.....	3
Articolo 6 – principi generali in materia di progressioni economico orizzontali.....	4
Articolo 7 – principi generali per il riconoscimento delle indennità previste dall'articolo 17 comma 2 lettere d), e), f) g) ed i) del CCNL 1 aprile 1999.....	5
Articolo 8 - principi generali in materia di indennità di disagio.....	5
Articolo 9 – indennità di rischio.....	6
Articolo 10 – indennità di maneggio valori.....	7
Articolo 11 – Principi generali in materia di compensi per specifiche responsabilità.....	7
Articolo 12 – Specifiche responsabilità connesse a particolari ruoli assunti nell'assetto organizzativo dell'ente.....	8
Articolo 13 – altre situazioni che implicano il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità.....	9



Articolo 14 – indennità di particolare responsabilità ai sensi dell'articolo 17 comma 2 lettera i) del CCNL 1 aprile 1999.....	9
Articolo 15 – Incentivi specifici per il personale educativo dell'asilo nido.....	10
Articolo 16 – incentivi per i messi notificatori.....	10
Articolo 17 – incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale.....	11
Articolo 18 – correlazione fra gli speciali compensi previsti dall'articolo 18 ed altri trattamenti economici accessori.....	12
Articolo 19 – Orario di lavoro.....	12
Dichiarazione congiunta n. 1.....	12

### **Articolo 1 – Oggetto, durata ed ambito di applicazione**

1. Il presente contratto integrativo si riferisce a tutti i dipendenti con qualifica non dirigenziale del comune di Jesi, siano essi con contratto a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o a tempo parziale.
2. Il presente contratto integrativo ha durata triennale, anche dopo la scadenza del triennio, lo stesso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato integrativo.
3. Il presente contratto integrativo ha per oggetto le materie previste dall'articolo 4 comma 1 lettere a), b), c) ed h) del CCNL 1 aprile 1999 e successive modificazioni e tiene conto degli effetti conseguenti all'applicazione del dlgs n. 150 del 27 ottobre 2009, in ordine all'estensione della contrattazione collettiva integrativa;

### **Articolo 2 – contrattazione integrativa annuale per la ripartizione delle risorse del fondo**

1. Con cadenza annuale la contrattazione integrativa, in relazione alla consistenza e alla natura delle risorse effettivamente esistenti sul fondo risorse decentrate, nel rispetto della legge, dei contratti collettivi nazionali e dei principi generali di cui all'articolo 3, regola i criteri di ripartizione e destinazione di dette risorse fra i vari trattamenti economici accessori previsti dalla legge o dai Contratti Collettivi Nazionali vigenti.
2. Al fine di cui al comma 1, il contratto integrativo annuale può anche introdurre clausole che integrano, modificano o derogano alla disciplina prevista dal presente contratto integrativo normativo. Non possono comunque essere derogati i principi di cui all'articolo 4.
3. Nei casi di cui al comma 2, il contratto integrativo annuale fa espressamente riferimento alle clausole che si intendono modificare, integrare o derogare.

The image shows several handwritten signatures in black ink, likely representing the representatives of the union and the employer. There are approximately seven distinct signatures scattered across the bottom of the page.

### **Articolo 3 – principi generali in materia di ripartizione e destinazione delle risorse del fondo**

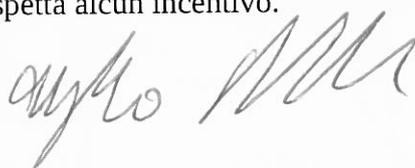
- 1 I trattamenti economici accessori per i quali il contratto collettivo nazionale prevede il necessario finanziamento con le sole risorse di parte stabile, non possono essere in alcun caso finanziati con risorse di parte variabile. Il contratto integrativo annuale che destina ai trattamenti di cui al presente comma ulteriori risorse del fondo, deve dare sempre conto della sufficiente capienza della parte stabile;

### **Articolo 4 – principi generali per l'attribuzione dei trattamenti economici accessori**

- 1 L'ente, anche mediante la contrattazione integrativa, non può in alcun modo attribuire trattamenti economici accessori non previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale. Allo stesso modo l'ente, anche mediante la contrattazione integrativa, può disciplinare i trattamenti economici accessori previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, nei limiti di quanto da esse consentito.

### **Articolo 5 – criteri generali per gli incentivi di produttività e per il miglioramento dei servizi**

- 1 L'incentivazione prevista dall'articolo 18 del CCNL 1 aprile 1999 (produttività) dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa viene erogata in coerenza con il raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione / Piano della performance adottato ai sensi dell'articolo 169 comma 3 bis ultimo periodo del dlgs 267 / 2000 ed assegnati alle singole Aree.
- 2 L'entità dell'incentivo di cui al comma 1 è determinato anche in relazione alla valutazione della performance individuale del singolo dipendente effettuata in applicazione del sistema di valutazione vigente.
- 3 A tal proposito per le finalità di cui ai commi 1 e 2 sono definiti i seguenti criteri applicativi:
  - 3.1 sulla base delle risorse destinate a tale incentivo e di quanto previsto dal sistema di valutazione vigente in ordine al conseguimento degli obiettivi gestionali, sarà stabilito un budget per ciascuna Area da calcolare in relazione ai dipendenti assegnati, senza riferimento alla categoria di inquadramento individuale, ma tenendo conto della data di assunzione o cessazione e riproporzionando le quote in relazione ad eventuali rapporti di lavoro part time;
  - 3.2 In relazione al budget dell'area di appartenenza, l'incentivo individuale è determinato in proporzione alla valutazione sulla performance individuale espressa in trentesimi;
  - 3.3 Ai dipendenti che abbiano conseguito una valutazione inferiore a 18/30 non spetta alcun incentivo.



Handwritten signature: *pe San C. Gald*

- 3.4 La sommatoria dei residui della valutazione individuale per ciascuna Area (differenza tra 30/30 e N/30) viene distribuita ai dipendenti assegnati alla medesima Area in proporzione alla valutazione ottenuta sempre che abbiano ottenuto almeno 23/30;
- 3.5 Il personale che per qualsiasi causa è stato in servizio per meno di tre mesi, non accede al sistema di produttività; a tal fine si considerano equivalenti a servizio prestato le ferie e il congedo di maternità (maternità obbligatoria); in caso di accesso al sistema di produttività, eventuali periodi di assenza non retribuita (es. aspettativa per motivi personali) del dipendente comportano una riduzione proporzionale del compenso;
- 4 L'incentivo di cui al presente articolo potrà essere erogato anche ai dipendenti a tempo determinato che hanno sottoscritto un contratto di lavoro per almeno tre mesi svolti nell'anno di riferimento; ai fini dell'applicazione dei principi di cui al comma 3 si tiene conto anche di detto personale, in proporzione al periodo di lavoro contrattuale.
- 5 Il dirigente o suo delegato comunica a ciascun dipendente la valutazione conseguita entro il 31 maggio.
- 6 La correlazione fra il trattamento economico previsto dal presente articolo e i speciali incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge o di contratto collettivo è regolata dall'articolo 18.
- 7 Ai sensi dell'art. 47 del CCNL 14.09.2000 la quota di produttività spettante ai dipendenti in posizione di distacco sindacale è equivalente a quella corrispondente alla valutazione media dei dipendenti dell'Area di provenienza;

## **Articolo 6 – principi generali in materia di progressioni economico orizzontali**

- 1 In sede di contratto integrativo annuale di cui all'articolo 2, le parti, nel rispetto della legge, del contratto collettivo nazionale, definiscono quanta parte di risorse stabili disponibili sul fondo risorse decentrate è destinata a nuove progressioni economiche orizzontali. Le risorse di cui al primo periodo sono sempre quantificate su base annua, indipendentemente dalla decorrenza prevista ai sensi del successivo comma 3. Sono fatte salve disposizioni di legge che impediscono l'effettivo utilizzo delle risorse del fondo per il pagamento dei differenziali economici dovuti ai passaggi interni alle categorie.
- 2 Il passaggio alla posizione economica successiva all'interno della categoria di appartenenza può avvenire solo sulla base di specifiche procedure selettive indette dall'ente ed in ogni caso nel rispetto dei seguenti principi generali:
- 2.1 Il passaggio alla posizione economica successiva, per ogni singola procedura selettiva, può essere riconosciuta solo ad una parte e non a tutti i dipendenti che hanno diritto di partecipare a detta procedura;
- 2.2 il passaggio viene riconosciuto sulla base di una graduatoria di merito formata in

Sonno Ceccato

Luca

LA

LA

SM

f

EP

relazione alle risultanze del sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'ente, con particolare riferimento allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione; Nell'ambito delle categorie B e C e per i passaggi alla prima posizione economica successiva a quella di accesso si può tenere conto anche dell'esperienza acquisita, purché la stessa abbia un effetto limitato e residuale sulla collocazione in graduatoria.

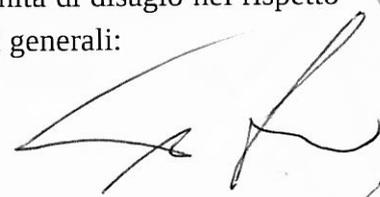
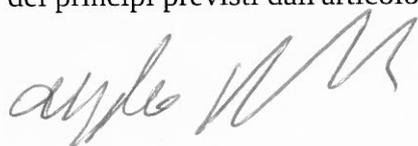
- 2.3 ai fini della collocazione in graduatoria si tiene conto principalmente della valutazione conseguita per almeno un biennio;
- 3 la decorrenza del passaggio non può essere anteriore al 1 gennaio dell'anno in cui è stata approvata la graduatoria finale, anche se le risorse previste ai sensi del comma 1 sono relative a fondi di anni precedenti.
- 4 La contrattazione integrativa annuale di cui al comma 1 può, nel rispetto degli inderogabili principi di cui ai commi 2 e 3, definire specifici criteri di ripartizione fra le categorie professionali o fra le unità organizzative delle risorse destinate alle progressioni orizzontali, definire il peso dei vari criteri del sistema di valutazione della performance individuale sul punteggio finale di graduatoria, definire vincoli di permanenza sulla posizione economica posseduta superiori ai minimi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, stabilire che ai fini della formazione della graduatoria si considera la valutazione conseguita per più di un biennio e definire altri criteri funzionali all'effettivo utilizzo delle risorse stanziare ai sensi del comma 1 per l'attribuzione dei nuovi inquadramenti, nel rispetto della legge, dei contratti collettivi nazionali e del presente articolo.

#### **Articolo 7 – principi generali per il riconoscimento delle indennità previste dall'articolo 17 comma 2 lettere d), e), f) g) ed i) del CCNL 1 aprile 1999**

1. Le indennità di cui all'articolo 17 comma 2 lettere d), e), f), g) ed i) del CCNL 1 aprile 1999 sono riconosciute alle condizioni e nei limiti previsti dalla legge, dalla contrattazione collettiva nazionale e dalle successive disposizioni contenute nel presente contratto integrativo.
2. Per le stesse condizioni o situazioni lavorative concrete non possono essere riconosciute più indennità accessorie e conseguentemente è possibile cumulare più indennità solo se le stesse trovano giustificazione in situazioni o condizioni lavorative diverse fra loro.
3. Compete a ciascun dirigente, nell'esercizio delle prerogative del privato datore di lavoro, l'attribuzione delle indennità previste al comma 1.

#### **Articolo 8 - principi generali in materia di indennità di disagio**

- 1 Ai dipendenti appartenenti alle categorie A, B e C, in applicazione dell'articolo 17 comma 2 lettera e) del CCNL 1 aprile 1999, può essere riconosciuta l'indennità di disagio nel rispetto dei principi previsti dall'articolo 7 e nel rispetto dei seguenti criteri generali:



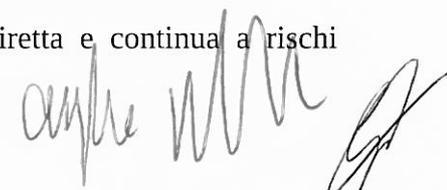
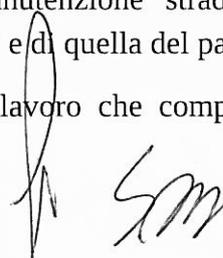
*R. Sordani Carlotto*

- 1.1 L'indennità ha lo scopo di remunerare il disagio connesso a particolari modalità, condizioni o situazioni, spaziali o temporali, che caratterizzano concretamente la prestazione lavorativa del dipendente;
  - 1.2 Le condizioni o modalità remunerate non debbono caratterizzare in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, ma devono essere specifiche e differenziate rispetto a quelle di altri dipendenti appartenenti allo stesso profilo professionale;
  - 1.3 le condizioni, modalità o situazioni particolarmente disagiate sono definite in sede di contrattazione decentrata nel rispetto dei principi inderogabili di cui ai punti 1.1 e 1.2;
  - 1.4 L'indennità può essere riconosciuta solo se la prestazione disagiata è svolta in modo continuativo e prevalente e non in modo del tutto occasionale;
  - 1.5 L'indennità spetta solo se la prestazione venga effettivamente svolta e quindi non spetta per le giornate di assenza dal servizio qualsiasi ne sia la causa e non spetta per le giornate in cui il dipendente è comandato, anche temporaneamente, a svolgere prestazioni diverse da quelle riconosciute come disagiate;
- 2 L'indennità di cui al comma 1 può essere cumulata con altre indennità accessorie solo nel rispetto del principio di cui all'articolo 7 comma 2 del presente integrativo.

## Articolo 9 – indennità di rischio

- 1 Ai sensi dell'articolo 17 comma 2 lettera d) del CCNL 1 aprile 1999 e dell'articolo 37 del CCNL 14 settembre 2000, ai dipendenti che svolgono in modo continuativo e prevalente la prestazione lavorativa nelle situazioni indicate nel successivo comma 2, spetta l'indennità di rischio nella misura determinata dal contratto collettivo nazionale.
- 2 Le situazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono le seguenti:
  - 2.1 Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
  - 2.2 Prestazioni di lavoro che richiedono in modo diretto e continuo l'attività di trasporto di persone, con richieste ricorrenti di percorrere lunghi tratti e conseguente esercizio dell'attività di guida per lunghi periodi di tempo continuativi;
  - 2.3 Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale o lavori di manutenzione della rete di illuminazione pubblica e di quella del patrimonio comunale;
  - 2.4 Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi

Samir Gaber



derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di taglio o potatura nelle aree comunali o comunque nell'attività di manutenzione delle attrezzature esistenti nelle predette aree;

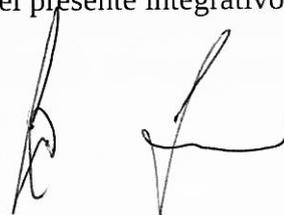
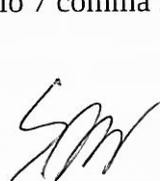
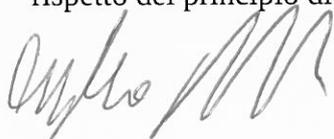
- 2.5 Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'essere addetti alle officine;
- 3 L'indennità di cui al comma 1 spetta per le sole giornate in cui si è effettivamente svolta la prestazione lavorativa, non spetta per le giornate di assenza dal servizio, qualsiasi ne sia la causa e non spetta per le giornate in cui il dipendente è comandato, anche temporaneamente, a svolgere prestazioni diverse da quelle riconosciute come rischiose.
- 4 L'indennità di cui al comma 1 può essere cumulata con altre indennità accessorie solo nel rispetto del principio di cui all'articolo 7 comma 2 del presente integrativo.

## Articolo 10 – indennità di maneggio valori

- 1 In attuazione dell'articolo 17 comma 2 lettera d) e dell'articolo 36 del CCNL 14 settembre 2000, al personale che in base ad una attestazione formale del dirigente è effettivamente addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possono derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera nella misura sotto indicata, in relazione all'importo medio mensile rapportato ad anno dei valori maneggiati:

RAPPORTO ANNUO	INDENNITA' GIORNALIERA
Tra €. 2.000,00 e €. 72.000,00	€. 0,52
Da €. 72.000,00 a €. 144.000,00	€. 0,80
Da €. 144.000,00 a €. 288.000,00	€. 1,10
Superiore a €. 288.000,00	€. 1,55

- 2 L' indennità di cui al comma 1 compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente articolo e conseguentemente non spetta per le giornate di assenza dal servizio, qualsiasi ne sia la causa e non spetta per le giornate in cui il dipendente è addetto, anche temporaneamente, a servizi che non comportano il maneggio di valori di cassa.
- 3 I dipendenti e le giornate di effettiva assegnazione ai servizi di cui al comma 1 saranno individuati dal dirigente o suo delegato con apposito atto gestionale.
- 4 Gli importi annui di cassa sono desumibili per l'economato dallo specifico giornale di cassa come risultante da formale attestazione del dirigente dei servizi finanziari, negli altri casi come risultante dalla delibera di Giunta che approva i conti di gestione degli agenti contabili comunali interni.
- 5 L'indennità di cui al comma 1 può essere cumulata con altre indennità accessorie solo nel rispetto del principio di cui all'articolo 7 comma 2 del presente integrativo



Sono G. Cecchi

RE

## **Articolo 11 – Principi generali in materia di compensi per specifiche responsabilità**

1. In attuazione dell'articolo 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1 aprile 1999, al personale delle categorie B, C e D può essere riconosciuta una indennità per le specifiche responsabilità effettivamente e concretamente esercitate secondo i criteri definiti nei successivi commi e negli articoli 12 e 13.
2. L'indennità di cui al comma 1 non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai dipendenti, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal dipendente; conseguentemente tale indennità può essere attribuita per l'esercizio di responsabilità distintive e particolari rispetto agli altri dipendenti appartenenti al medesimo profilo e appartenenti al medesimo ambito organizzativo.
3. L'indennità di cui al comma 1 può essere cumulata con altre indennità accessorie solo nel rispetto del principio di cui all'articolo 7 comma 2 del presente integrativo
4. Le indennità di cui al comma 1 sono liquidate su base annua al termine degli incarichi che hanno comportato l'esercizio delle specifiche responsabilità.

## **Articolo 12 – Specifiche responsabilità connesse a particolari ruoli assunti nell'assetto organizzativo dell'ente**

- 1 L'indennità di cui all'articolo 11 comma 1 spetta al personale di categoria D che nel corso dell'anno di riferimento è stato formalmente incaricato della responsabilità di "Ufficio" quale unità organizzativa di terzo livello.
- 2 L'importo dell'indennità sarà determinata dalla contrattazione integrativa annuale nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla contrattazione collettiva e sarà differenziato in relazione al diverso peso dei vari uffici esistenti nell'ambito dell'assetto organizzativo, individuando almeno tre fasce: fascia bassa, fascia media e fascia alta.
- 3 L'indennità di cui all'articolo 11 comma 1 spetta anche al personale di Categoria D che nel corso dell'anno di riferimento è stato formalmente incaricato della responsabilità di "Sezione" quale unità organizzativa di quarto livello, eventualmente istituite nei casi e nei limiti previsti nell'ordinamento interno dell'ente. Il valore dell'indennità è definita dalla contrattazione integrativa annuale, in misura inferiore all'indennità di fascia bassa prevista per la responsabilità di "Ufficio".
- 4 L'indennità spetta in proporzione ai periodi di effettiva assegnazione alla responsabilità di "Ufficio" o "Sezione"; la stessa viene meno per effetto di processi di mobilità interna del dipendente o per effetto di qualsiasi atto di organizzazione che abbia di fatto soppresso, anche mediante accorpamento, la specifica unità di terzo o quarto livello nell'assetto micro organizzativo dell'area di appartenenza.
- 5 In caso di assenza dal servizio per qualsiasi causa per più di 90 giorni lavorativi, il dirigente verifica il reale apporto del dipendente nell'esercizio delle responsabilità e se del caso

*Sam L. Gubod*

*Alfredo*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

dispone la riduzione dell'indennità in proporzione ai giorni di assenza.

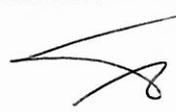
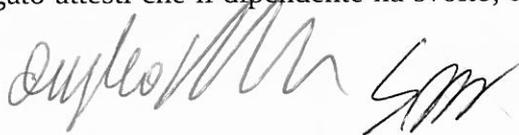
- 6 In caso di attribuzione delle responsabilità relative a più unità organizzative, al dipendente spetta l'attribuzione solo dell'indennità più alta, salvo eventuale maggiorazione riconosciuta in sede di contrattazione integrativa annuale.

### **Articolo 13 – altre situazioni che implicano il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità**

- 1 L'indennità di cui all'articolo 11 comma 1 spetta al personale di categoria C o B che svolgono le specifiche responsabilità connesse all'attività di:
  - 1.1 caposquadra;
  - 1.2 coordinamento di più unità di personale;
  - 1.3 referente asilo nido;
  - 1.4 responsabilità di Unità Operativa o altra unità organizzativa nell'assetto micro organizzativo;
- 2 L'indennità potrà essere riconosciuta solo per incarichi debitamente formalizzati; si applicano i principi di cui ai commi 4 e 5 dell'articolo 12.
- 3 L'importo dell'indennità è rimesso alla contrattazione integrativa annuale, la quale potrà prevedere importi fra loro differenziati per le varie tipologie di responsabilità, purché gli stessi siano inferiori a quelli previsti ai sensi dell'articolo 12 comma 3;
- 4 Oltre a quanto previsto dall'articolo 12 e dal presente articolo, la contrattazione integrativa annuale può definire altri criteri per l'individuazione di ulteriori situazioni di esercizio effettivo di particolare responsabilità a cui collegare l'attribuzione dell'indennità di cui all'articolo 11 comma 1; in tali casi il contratto integrativo annuale dell'articolo 11 definisce in modo specifico criteri e valori per il riconoscimento dell'indennità.

### **Articolo 14 – indennità di particolare responsabilità ai sensi dell'articolo 17 comma 2 lettera i) del CCNL 1 aprile 1999**

- 1 L'indennità prevista dall'articolo 17 comma 2 lettera i) del CCNL 1 aprile 1999 viene attribuita al personale dipendente che risulta:
  - 1.1 Essere formalmente incaricato come Ufficiale di stato civile o Ufficiale di Anagrafe
  - 1.2 Essere formalmente incaricato come Ufficiale Elettorale
  - 1.3 Essere addetto all'URP con formale assegnazione agli sportelli di Front Office, implicanti rapporti diretti e continuativi con il pubblico
  - 1.4 Essere addetto al servizio "Sviluppo Tecnologico / CED" purché il dirigente o suo delegato attesti che il dipendente ha svolto, anche in parte, attività riconducibili alla



*MS on 6 Gated*

figura dell'Archivista Informatico;

- 1.5 Essere addetto al servizio "Protocollo e Archivio" purché il dirigente o suo delegato attesti che il dipendente ha svolto, anche in parte, attività riconducibili alla figura dell'Archivista Informatico;
- 2 L'indennità spetta in proporzione al periodo di effettiva assegnazione alle responsabilità di cui al precedente comma 1.
- 3 In caso assenza dal servizio per qualsiasi causa per più di 90 giorni lavorativi, il dirigente verifica il reale apporto del dipendente nell'esercizio delle responsabilità e se del caso dispone la riduzione dell'indennità in proporzione ai giorni di assenza.
- 4 Le indennità per le situazioni di cui al comma 1 non possono essere cumulate fra loro.
- 5 L'indennità di cui al comma 1 non può essere riconosciuta al personale di categoria D a cui è già stata riconosciuta l'indennità di specifiche responsabilità a norma del precedente articolo 12;
- 6 Fatto salvo quanto previsto nei commi 4 e 5 la presente indennità può essere cumulata con altre indennità accessorie solo nel rispetto dei principi di cui all'articolo 7 comma 2.
- 7 La contrattazione integrativa annuale determina il valore dell'indennità nel limite massimo previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.

### **Articolo 15 – Incentivi specifici per il personale educativo dell'asilo nido**

- 1 Nell'ambito delle azioni di miglioramento dei servizi previsti dall'articolo 17 comma 1 lettera a) del CCNL 1 aprile 1999 ed in attuazione di quanto previsto dall'articolo 31 comma 5 del CCNL 14 settembre 2000, possono essere attribuiti incentivi connessi a progetti che prevedono attività aggiuntive rispetto al calendario scolastico, per una durata massima di quattro settimane.
- 2 In sede di contrattazione integrativa annuale, tenuto conto delle risorse disponibili nel fondo risorse decentrate, sono definite le condizioni, i criteri e la misura dell'incentivazione di cui al comma 1.

### **Articolo 16 – incentivi per i messi notificatori**

- 1 In attuazione dell'articolo 54 del CCNL 14 settembre 2000 in sede di contrattazione integrativa annuale una parte delle risorse del fondo può essere destinata ad incentivare l'attività di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria effettuata dai messi comunali.
- 2 Le risorse a tal fine destinate sono ripartite fra i messi comunali tenendo conto anche del numero di atti dell'amministrazione finanziaria notificati da ciascuno.

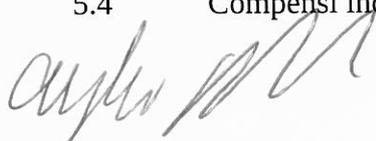


Angelo Pelleri  
Sara Gatti

- 3 L'incentivo di cui al comma 1 può anche essere riconosciuto qualora in sede di concertazione è stata verificata l'impossibilità di integrare il fondo con una quota parte dei rimborsi delle spese di notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria.

## **Articolo 17 – incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale**

- 1 Al personale dipendente oltre al trattamento economico accessorio ordinariamente previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, possono essere riconosciuti speciali compensi incentivanti previsti da specifiche disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, collegati a particolari attività o risultati definiti dalla medesima legge o dal medesimo contratto collettivo istitutivo dell'incentivo.
- 2 L'entità delle risorse destinabili ai trattamenti di cui al comma 1 è determinata dall'amministrazione in applicazione di quanto previsto dalle specifiche disposizioni istitutive dell'incentivo medesimo. Tali risorse, a norma dell'articolo 15 comma 1 lettera k) del CCNL 1 aprile 1999 e compatibilmente con i vincoli finanziari inderogabili posti sulle risorse decentrate, sono iscritte sulla parte variabile del fondo risorse decentrate e possono essere utilizzate esclusivamente per le specifiche incentivazioni a cui sono collegate, senza possibilità di essere impiegate per altre finalità.
- 3 Possono essere iscritte ai sensi del precedente comma 2 solo le risorse che la legge o il contratto collettivo nazionale destinano in modo espresso ad un particolare compenso previsto dalla medesima legge o contratto collettivo nazionale. Non è sufficiente per legittimare l'iscrizione di risorse aggiuntive che la legge o altro atto normativo prevedano genericamente una contribuzione finanziaria per lo svolgimento di determinate attività.
- 4 Presupposti, condizioni, modalità e valori dell'attribuzione di detti compensi incentivanti sono determinati dalle disposizioni istitutive dello speciale incentivo; la contrattazione integrativa regola tali compensi nei limiti di quanto previsto dalle predette leggi o comunque in via residuale quando è necessario completare determinati aspetti non regolati dalle medesime leggi.
- 5 A titolo esemplificativo e non esaustivo, sulla base dell'assetto normativo e contrattuale vigente al momento della sottoscrizione del presente integrativo, rientrano in tale categoria di incentivi:
  - 5.1 Quelli previsti per l'assunzione di ruoli e responsabilità definiti dalla leggi in materia di progettazione e pianificazione di opere e lavori pubblici;
  - 5.2 Quelli previsti per lo svolgimento di attività connesse al recupero dell'evasione dell'ICI;
  - 5.3 Quelli previsti in relazione al patrocinio legale dell'avvocatura comunale in cause con esito favorevole all'ente;
  - 5.4 Compensi incentivanti ISTAT



*Sanl Ceabdt*

### **Articolo 18 – correlazione fra gli speciali compensi previsti dall'articolo 18 ed altri trattamenti economici accessori**

1. Se gli incaricati di posizione organizzativa, comprese le alte professionalità, nell'anno di riferimento, in deroga legittima al principio di onnicomprensività della retribuzione contrattuale, hanno percepito gli incentivi di cui all'articolo 17 per un importo uguale o superiore ad € 4.000 (quattromila), allora la retribuzione di risultato calcolata all'esito del processo valutativo dell'anno di riferimento viene ridotta al minimo previsto dal contratto collettivo nazionale.
2. Se gli incentivi di cui all'articolo 17 percepiti dalle posizioni organizzative nell'anno di riferimento sono inferiori ad € 4.000 (quattromila), la retribuzione di risultato spetta nella misura calcolata all'esito del processo valutativo dell'anno di riferimento, salvo che la stessa sommata ai predetti incentivi non superi l'importo di € 4.000 (quattromila); in tale ultimo caso la retribuzione di risultato viene ridotta in modo che la predetta sommatoria sia pari ad € 4.000 e comunque garantendo per la retribuzione di risultato il minimo previsto dal contratto collettivo nazionale.
3. Per i dipendenti non incaricati di posizione organizzativa che nell'anno di riferimento hanno percepito compensi di cui all'articolo 17 uguali o superiori ad € 2.500,00 il trattamento di cui all'articolo 6 (produttività) non sarà erogato.
4. Per i dipendenti non incaricati di posizione organizzativa che nell'anno di riferimento hanno percepito compensi di cui all'articolo 17 inferiori ad € 2.500,00, il compenso di cui all'articolo 5 (Produttività) sommato insieme agli incentivi di cui all'articolo 17, non potrà essere superiore ad € 2.500.

*Santa Cecilia*

*Ambo*

### **Articolo 19 – Orario di lavoro**

La riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, prevista dall'art. 22 del contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto il 1.04.1999, si applica a favore dei lavoratori che operano nelle strutture che espletano l'orario di lavoro a turni e per il periodo di effettivo svolgimento delle turnazioni.

### **Dichiarazione congiunta n. 1**

Le parti danno atto che nel vigente assetto contrattuale collettivo nazionale, fermo al quadriennio normativo 2006 – 2009 e al biennio economico 2008 - 2009, non sono rimesse alla contrattazione integrativa a livello di ente l'indennità di turno disciplinata dall'articolo 22 del CCNL 14 settembre 2000, l'indennità di reperibilità disciplinata dall'articolo 23 del CCNL 14 settembre 2000, lo speciale compenso previsto per lo svolgimento della prestazione lavorativa nel giorno di riposo

*MI*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

settimanale ai sensi dell'articolo 24 comma 1 del CCNL 14 settembre 2000 e l'indennità per lavoro festivo e/o notturno disciplinata dall'articolo 24 comma 5 del CCNL 14 settembre 2000.

Qualora il contratto collettivo nazionale successivo a quello da ultimo stipulato il 31 luglio 2009 entri in vigore prima della scadenza del presente integrativo triennale, le parti si danno atto che il presente integrativo cessa di avere efficacia alla stipula del contratto decentrato successivo al nuovo contratto collettivo nazionale, o comunque dalla eventuale e diversa decorrenza prevista dal contratto collettivo nazionale.

Per la parte pubblica:

Torelli Mauro (Presidente)

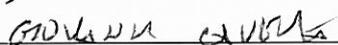
  
\_\_\_\_\_

e la parte sindacale rappresentata dalla RSU e dalle sotto elencate OO.SS

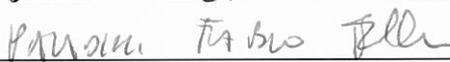
per la CGIL

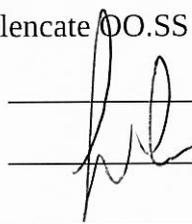
  
\_\_\_\_\_

per la CISL

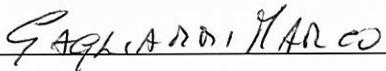
  
\_\_\_\_\_

per la UIL

  
\_\_\_\_\_

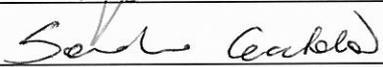
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Per il DICCAP - SULPL

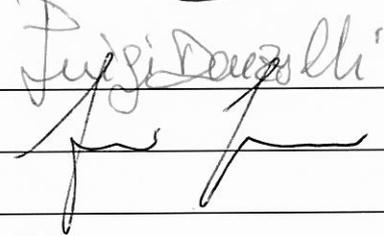
  
\_\_\_\_\_

per la RSU

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



# Dichiarazione a verbale della parte pubblica

La parte pubblica dichiara che per effetto dell'articolo 65 commi 1, 2 e 4 del dlgs n. 150 del 27 ottobre 2009 come interpretati autenticamente dall'articolo 5 del dlgs n. 141 del 1 agosto 2011, che vengono, riportati integralmente qui di seguito nel testo vigente al mese di aprile 2017, **i contratti integrativi stipulati antecedentemente alla data di entrata in vigore del citato dlgs 150 / 2009 sono da considerare non più produttivi di effetti.**

## Articolo 65 commi 1, 2 e 4 del dlgs 150 / 2009

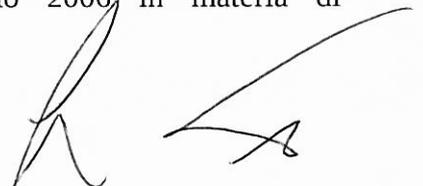
1. Entro il 31 dicembre 2010, **le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto.**
2. **In caso di mancato adeguamento ai sensi del comma 1, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano la loro efficacia dal 1° gennaio 2011 e non sono ulteriormente applicabili.**
4. **Relativamente al comparto regioni e autonomie locali, i termini di cui ai commi 1 e 2 sono fissati rispettivamente al 31 dicembre 2011 e al 31 dicembre 2012, fermo restando quanto previsto dall'articolo 31, comma 4.**

## Articolo 5 comma 1 del dlgs 141 / 2011

*L'articolo 65, commi 1, 2 e 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si interpreta nel senso che l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi e' necessario solo per i contratti vigenti alla data di entrata in vigore del citato decreto legislativo, mentre **ai contratti sottoscritti successivamente si applicano immediatamente le disposizioni introdotte dal medesimo decreto;***

In particolare sono da considerare non più produttivi di effetto i seguenti contratti decentrati integrativi stipulati antecedentemente all'entrata in vigore del dlgs 150 / 2009:

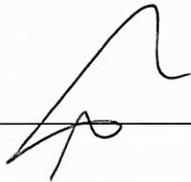
- 1.1 Il contratto integrativo normativo sottoscritto in data 1 dicembre 2000;
- 1.2 Il contratto integrativo sottoscritto in data 23 dicembre 2003 avente ad oggetto "Accordo definitivo concernente la modifica al fondo di produttività anno 2002/2003";
- 1.3 Il contratto integrativo sottoscritto in data 5 ottobre 2005, avente ad oggetto "Accordo collettivo integrativo decentrato anno 2004";
- 1.4 Il contratto integrativo sottoscritto in data 21 novembre 2006 avente ad oggetto "Accordo collettivo integrativo decentrato anno 2005", compresa la relativa appendice integrativa;
- 1.5 Il contratto integrativo sottoscritto nel dicembre 2006 avente ad oggetto "Accordo su piano assunzioni triennale, Regolamento mobilità dall'esterno, ipotesi di chiusura uffici 2007 e linee di indirizzo per la riorganizzazione della polizia municipale";
- 1.6 Il contratto integrativo sottoscritto il 20 gennaio 2006 in materia di riqualificazione organizzativa della casa di riposo;



- 1.7 il contratto integrativo sottoscritto il 30 agosto 2006 avente ad oggetto “Regolamentazione delle situazioni di comando volontario” in materia di personale in comando volontario presso altri enti;
- 1.8 Il protocollo sulle relazioni sindacali sottoscritto in data 1 agosto 2006;
- 1.9 Il contratto integrativo sottoscritto in data 29 marzo 2007 avente ad oggetto “Accordo per la produttività 2006” e relativo alla definizione dei criteri ripartizione del fondo 2006;
- 1.10 Il contratto integrativo sottoscritto in data 9 maggio 2007 avente ad oggetto “Accordo per le progressioni economico orizzontali” e il contratto integrativo sottoscritto in data 24 maggio 2007 avente ad oggetto “Accordo per l'individuazione dei criteri per attribuzione della terza progressione economica”; è in ogni caso da considerare abrogata o comunque improduttiva di effetti ogni altra clausola di contratti integrativi, anche se non compresi nel presente elenco, che disciplini la materia delle Progressioni Economiche Orizzontali.
- 1.11 Il contratto integrativo sottoscritto in data 23 aprile 2008 avente ad oggetto “Accordo per la produttività 2007” e relativo alla definizione dei criteri ripartizione del fondo 2007;
- 1.12 Il contratto integrativo sottoscritto il 10 giugno 2009 avente ad oggetto “Accordo per la produttività 2008” e relativo alla definizione dei criteri ripartizione del fondo 2008;

Per la parte pubblica:

Torelli Mauro (Presidente)



---



## Dichiarazione a verbale della parte pubblica

La parte pubblica afferma che il contratto decentrato non è lo strumento attraverso il quale regolare né il processo di valutazione né la procedura di reclamo, in quanto trattasi di materie entrambe riservate agli atti regolativi interni adottati dall'ente, salvo ovviamente il confronto con la parte sindacale.

In ogni caso, già sulle valutazioni relative alla prestazione 2016 l'amministrazione si impegna a garantire la possibilità per il dipendente di proporre un reclamo scritto al proprio dirigente.

Il dirigente, ricevuto, il reclamo convoca il dipendente per ascoltarlo alla presenza del Segretario Comunale; il dipendente può farsi assistere da un rappresentante sindacale di sua fiducia.

Il dirigente, ascoltate le ragioni del dipendente, sentito il Segretario Comunale, può confermare o modificare la valutazione; della conferma o della modifica è data comunicazione anche all'ufficio personale.

Per la parte pubblica:

Torelli Mauro (Presidente)



---

