

Comune di Castagnaro

Provincia di Verona

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2017 – 2019**

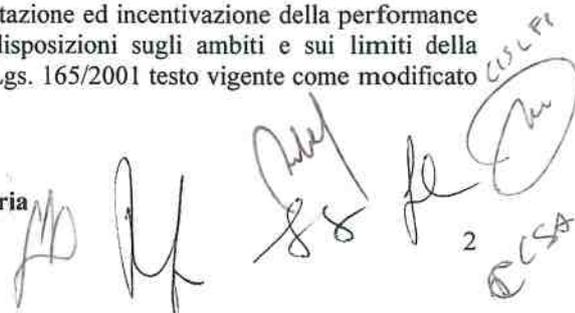
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – 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.Lgs. 74/2017 - Valutazione della performance dei dipendenti pubblici - Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015.
 - D.Lgs. 75/2017 - Testo unico del pubblico impiego - Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z) della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.
 - 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;
 - Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 54 del 17-03-1998 e ss. mm.;
 - Regolamento comunale sul ciclo della performance e Regolamento comunale sul sistema di misurazione e valutazione della performance, approvati con deliberazione di Giunta comunale n. 147 del 07-11-2016, in adeguamento al d.lgs. 27.10.2009 n. 150 e ss.mm;
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
 - Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo D. Lgs 74/2017 " - Valutazione della performance dei dipendenti pubblici - Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015" in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance 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 come modificato dal D.lgs 74/2017.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria



1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Castagnaro, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dall'01.01.2017.
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, alla progressione economica, allo sviluppo delle risorse umane, al 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, 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 convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Si fa rinvio a quanto stabilito dal D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 150/2009 in materia di relazioni sindacali.

Art. 6 – Delegazioni trattanti

1. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa aziendale, il Comune di Castagnaro individua i Dirigenti/Responsabili che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.
2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
 - a. dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R. S.U.) aziendale;
 - b. dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL nazionale.
3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 7 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

EM

Chel

CCNL

FE

SS

RF

CCNL FP
Ch

B

2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme alle pubbliche amministrazioni, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione, con specifico riferimento alle risorse variabili. Il fondo è automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio secondo le vigenti disposizioni di legge in materia. La riduzione di cui al periodo precedente può essere ripristinata in caso di aumento del personale in servizio, se e per quanto consentito dalle disposizioni di legge in materia.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti e nell'effettiva disponibilità di bilancio creata 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.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi ai quali sia correlato un aumento del personale in organico 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 stanziare esclusivamente su volere dell'Amministrazione comunale, 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 essenziali 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, 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) possibilità di finanziare con le citate risorse variabili anche:
 - il mantenimento di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente, con la necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'ente;
 - istituti legati al modello organizzativo dell'ente (come turni, reperibilità, disagio, ecc.), quando gli stessi siano funzionali al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa che hanno motivato l'incremento;
 - a) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - b) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
 - c) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (o del Nucleo di Valutazione) sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
 - d) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato. A tale scopo, il risultato si intende raggiunto se l'obiettivo risulta conseguito almeno all'ottanta per cento; non si intende conseguito se inferiore al settanta per cento, mentre nella parte intermedia le risorse sono erogate in proporzione.
 - e) 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, non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.
 - f) Non viene riconosciuto come mancato raggiungimento degli obiettivi, quello derivante da cause non imputabili alle unità operative.
 - g) I progetti siano approvati tempestivamente nell'anno di riferimento dalla Giunta Comunale nell'ambito degli atti di programmazione dell'Ente in materia di personale dipendente.

Art. 8 - Misure conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. From left to right, there are approximately seven distinct signatures. On the right side, there is a circular stamp with the text 'C.S.L.F.' and a signature inside it. Further to the right, there is another circular stamp with a signature inside it. The page number '4' is located at the bottom right corner.

1. L'ente in regime di autotutela, adotterà le misure previste dalla legge per il recupero delle somme indebitamente erogate anche in anni precedenti, in conseguenza del mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi.
2. L'attuazione del precedente comma 1 avverrà secondo quanto previsto dalle relative disposizioni di legge¹ e dalle indicazioni sulla corretta applicazione delle stesse.

Art. 9 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel periodo di vigenza del presente contratto (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche orizzontali, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009;
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d)² e k)³ del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
- d) il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D. Lgs. 150/2009, secondo criteri generali da stabilirsi;
- e) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) e s.m.i., ovvero derivanti dall'attuazione dei «Piani di Razionalizzazione». Conformemente a quanto previsto dall'art. 6 «Norme transitorie» del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in esito alla previsione ed attuazione delle «fasce di premialità» stabilite dall'Ente nel Regolamento comunale sul sistema di misurazione e valutazione della performance, cui si fa integrale rinvio, in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

2. Bonus annuale delle eccellenze

Ogni amministrazione pubblica, nell'ambito delle risorse di cui al comma 3-bis dell'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, può attribuire un bonus annuale al quale concorre il personale, dirigenziale e non, cui è attribuita una valutazione di eccellenza

Nei limiti delle risorse disponibili, la contrattazione collettiva nazionale determina l'ammontare del bonus annuale delle eccellenze.

Il personale premiato con il bonus annuale di cui al comma 1 può accedere agli strumenti premianti di cui agli articoli 22 e 26 del D.Lgs. 150/2009 a condizione che rinunci al bonus stesso.

Entro il mese di aprile di ogni anno, le amministrazioni pubbliche, a conclusione del processo di valutazione della performance, assegnano al personale il bonus annuale relativo all'esercizio precedente.

3. Non risultano inserite nel presente contratto le regole riferite alla retribuzione di posizione e di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa, in quanto nel Comune di Castagnaro non essendo presente la dirigenza, le stesse retribuzioni sono finanziate al di fuori del fondo risorse decentrate.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

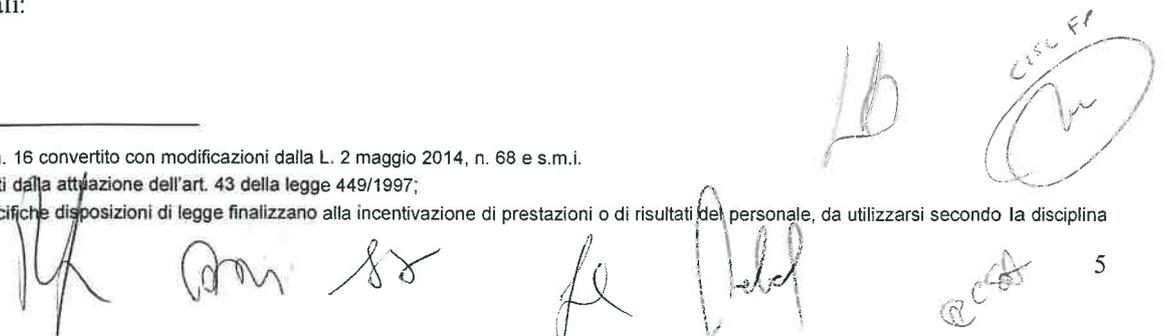
Art. 10 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7, secondo i seguenti criteri generali:

¹ D.L. 6 marzo 2014, n. 16 convertito con modificazioni dalla L. 2 maggio 2014, n. 68 e s.m.i.

² d) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;

³ k) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17



- 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) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito". Conformemente a quanto previsto dall'art. 40 comma 3bis del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dal d.lgs 74/2017: *"La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento."*
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 delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - 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 nonché al miglioramento quali - quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) 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;
 - e) il sistema di misurazione e valutazione della performance si applica sia agli istituti incentivanti che alla progressione economica orizzontale.
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.
4. Il medesimo compenso di cui al comma precedente dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- Riposo settimanale compensativo per attività prestata in giorno festivo
- Recupero lavoro straordinario
- Congedo ordinario
- Permessi sostitutivi delle festività soppresse
- Permessi per nascita di figli e lutto
- Permessi per donazioni di sangue
- Permessi sindacali retribuiti
- Assenze per infortuni sul lavoro
- Articolo 21 comma 7 del CCNL 6.7.1995

5. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro, in caso di mancato superamento del periodo di prova.

6. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l'applicazione dei seguenti coefficienti parametrati sulla base degli stipendi tabellari contrattualmente definiti a livello giuridico:

Categoria A: 1	Categoria C: 1,19
Categoria B1: 1,06	Categoria D1: 1,30
Categoria B3: 1,12	Categoria D3: 1,49

1. La quota di "produttività" individuale verrà calcolata moltiplicando la valutazione ricevuta per il coefficiente di cui al comma precedente. Il valore individuale così ottenuto, rettificato in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3,4 e 5, andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 11 – Requisiti di Accesso e Criteri generali di selezione

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009 come modificato dal D.lgs 74/2017.
2. Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo e meritocratico ed in misura non superiore al 40% dei soggetti aventi diritto per ciascuna categoria, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili, secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009 e sulla base del Regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzative e individuali adottato dall'Ente con deliberazione di Giunta comunale n. 146 del 07-11-2016.
3. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la Cat. A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la Cat. B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la Cat. C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la Cat. D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
4. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella allegata al CCNL 22.01.2004;
5. con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico (baricentro);
6. in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria: in quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
7. Possono essere beneficiari una quota dei dipendenti che hanno i requisiti per poter partecipare alla selezione e nei limiti delle risorse a ciò destinate nel fondo di cui all'art. 15, comma 2, lett. b) del CCNL 1.4.1999, garantendo un equilibrio tra le singole categorie.

8 Requisiti di Accesso

Ai fini della partecipazione della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del seguente periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, maturato al 31 dicembre precedente l'anno al quale si riferisce la selezione:



7

Tipo di progressione	Permanenza nella posizione economica
A1/A2 - B1/B2 - B3/B4 - C1/C2	Anni 3
A2/A3 - A3/A4 B2/B3 - B4/B5 - B5/B6 - B6/B7 C2/C3 - C3/C4 - C4/C5 - D1/D2	Anni 3
D2/D3 - D3/D4 - D4/D5 - D5/D6	Anni 4

- Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che nel corso del biennio precedente a quello al quale si riferisce la selezione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto o censura.
- Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno 180 giorni lavorativi effettivi, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
 - A) ferie, riposo compensativo;
 - B) assenza per infortuni per cause di servizio;
 - C) permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - D) astensione per maternità;
 - E) assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - F) assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.
- Lo scorrimento delle graduatorie e quindi l'attribuzione del passaggio economico al dipendente, avviene fino al completo esaurimento delle risorse finanziarie assegnate nell'anno.

9 Criteri Generali

Tutto il personale avente diritto dovrà avere la possibilità di partecipare alle selezioni per ottenere la progressione economica orizzontale secondo le regole stabilite con apposito atto regolamentare concordato tra le parti, fermo restando che i relativi criteri generali saranno:

- A) Utilizzo dei risultati derivanti dal vigente sistema di valutazione e dalla relativa scheda di valutazione in uso nell'ente;
 - B) Media della valutazione almeno del biennio precedente;
 - C) Esperienza acquisita e arricchimento professionale e lavorativo raggiunto nella categoria giuridica di appartenenza e titoli di studio;
 - D) I dipendenti pervenuti per mobilità volontaria da altre pubbliche amministrazioni potranno partecipare alla selezione solo dopo avere maturato due anni di permanenza nel Comune di Castagnaro;
- 10 Ai sensi dell'art. 15 comma 2 lett. b) del CCNL del 1.4.1999, l'ammontare del fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria di appartenenza viene determinato in sede di contrattazione integrativa decentrata.
 - 11 L'importo da destinare alle progressioni orizzontali sarà determinato annualmente in sede contrattazione collettiva decentrata integrativa, in misura tale da consentire una disponibilità residua di risorse da destinare al miglioramento della performance e alla meritocrazia così come disposto dall'art. 40, comma 3 bis del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.lgs 75/2017.
 - 12 Le progressioni hanno decorrenza ed effetto dal 1° gennaio dell'anno di approvazione delle graduatorie.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'



Art. 12 – 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 (part-time).
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.
9. 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.
10. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni indicate nei successivi articoli.
11. Tutte le indennità accessorie saranno erogate solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa, in base alle norme vigenti del C.C.N.L. di comparto e salvo disponibilità del fondo per le risorse decentrate.

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 esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00, da proporzionare in relazione al numero delle ore in caso di rapporto part-time).
2. Le attività soggette a rischio sono le seguenti:
 - impiego di automezzi, e altri mezzi per il trasporto di cose e per la manutenzione degli immobili;
 - lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
 - utilizzo di materiali quali agenti chimici, attrezzature e strumenti potenzialmente pericolosi.
3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti, tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 12 e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
4. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 12, si stabilisce che l'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene su base mensile sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 14 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotata da particolare disagio, differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni, come in prosieguo inquadrate, compete - per il periodo di effettiva esposizione al disagio - una indennità mensile, la cui misura è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate. Criteri di ragionevolezza, suffragati dalla giurisprudenza e dalla dottrina, impongono che questo importo sia inferiore, o comunque non superiore, a quello

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'Am' and 'CCSA' below it, a signature 'SS', a signature 'Le', a signature 'Pebel', a signature 'CISL FP' above a signature 'Cu', and a signature 'Lb' on the right.

stabilito contrattualmente per l'indennità di rischio; infatti, il «rischio» tutela la salute mentre il «disagio» risulta sicuramente di minore rilevanza.

2. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 12, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese e riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time).
3. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a. -prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. -prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. -prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
5. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 12 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Area.
6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene su base mensile sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 16 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti preventivamente e formalmente individuati dall'Ente, adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa, denaro contante e valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario (quali buoni pasto, buoni benzina, voucher) per l'espletamento delle mansioni di competenza compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - a. per valori di cassa maneggiati nell'anno fino a € 3000,00: nessuna indennità giornaliera;
 - b. per valori di cassa maneggiati nell'anno da € 3.000,01 a € 5.000,00: indennità giornaliera € 0,52;
 - c. per valori di cassa maneggiati nell'anno da € 5.000,01 ad € 10.000,00: indennità giornaliera € 1,03
 - d. per valori di cassa maneggiati nell'anno oltre a € 10.001,00: indennità giornaliera € 1,55;
4. L'individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza dell'Ente.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
 - a. dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - b. dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità

1. La specifica responsabilità disciplinata dall'art. 17 comma 2 lett. f del CCNL del 01-04-1999 e s.m.i. può essere corrisposta a dipendenti inquadrati nelle categorie professionali B), C) o D) qualora non titolari di posizione organizzativa;
2. Condizione indispensabile per l'erogazione di detta indennità è che vi sia un atto formale di conferimento di incarico da parte del responsabile di area a cui il dipendente è assegnato e che l'incarico sia aggiuntivo rispetto ai normali compiti del dipendente, che si ricavano dal profilo professionale di appartenenza, contrattualmente individuato;
3. I criteri per individuare gli eventuali destinatari del presente emolumento accessorio sono i seguenti:
 - a. Personale inquadrato in categoria B):

1° criterio: Responsabilità di procedimento con connessa autonomia operativa nel caso di impiego in attività e procedure sempre di competenza dell'area funzionale di appartenenza, ma non di normale diretta competenza (compensa 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);
 - b. Personale inquadrato nella categoria C):

1° criterio: Conferimento formale dell'incarico di coordinare altri dipendenti;

2° criterio: Responsabilità di procedimento con connessa autonomia operativa nel caso di impiego in attività e procedure sempre di competenza dell'area funzionale di appartenenza, ma non di normale diretta competenza;
 - c. Personale inquadrato nella categoria D):

1° criterio: Conferimento formale dell'incarico di coordinare altri dipendenti;

2° criterio: Responsabilità di procedimento con connessa autonomia operativa nel caso di impiego in attività e procedure sempre di competenza dell'area funzionale di appartenenza, ma non di normale diretta competenza;

3° criterio: Responsabilità di procedimenti complessi per la natura dell'attività svolta;
4. Le indennità di cui sopra sono finanziate ogni anno da una quota del fondo per l'incentivazione della produttività di volta in volta quantificata in sede di contrattazione decentrata;
5. L'indennità di cui ai precedenti punti è commisurata al concreto esercizio di mansioni di responsabilità, e gli importi sono ridotti proporzionalmente per il personale part - time; è considerato mese di servizio prestato e utile quello lavorato per almeno 15 giorni;
6. L'indennità di responsabilità viene attribuita ai dipendenti interessati dal responsabile di area, con determina motivata, dalla quale risulta il lavoro svolto e le particolari responsabilità attribuite e secondo i criteri di cui sopra.
7. Il compenso per le specifiche responsabilità viene (viene graduata nel modo seguente):
 - a. Categoria B: fino ad un massimo di 1.000,00 euro;
 - b. Categoria C: fino ad un massimo di 2.000,00 euro;
 - c. Categoria D: fino ad un massimo di 2.500,00 euro;
8. L'importo dei compensi come sopra graduati è comunque determinato di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate; lo stesso potrà pertanto subire una proporzionale riduzione in base alle effettive disponibilità dei relativi fondi ed alle risorse destinate a tale scopo all'interno degli stessi.
9. Il compenso viene quantificato con il provvedimento di attribuzione della specifica responsabilità.
10. L'incarico di responsabilità è conferito a tempo determinato e per una durata massima annuale ed è rinnovabile con atto motivato del responsabile competente.
11. Nei casi di astensione per maternità/paternità, compreso il periodo di astensione facoltativa, infortuni sul lavoro e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della correlata indennità.
12. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:

- a. In relazione agli intervenuti mutamenti organizzativi;
- b. In conseguenza dell'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato;
- c. Per periodi di assenza diversi da quelli di cui al comma precedente, superiori a sessanta giorni consecutivi;
- d. In caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.
- e. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge). L'indennità non compete ai Dirigenti/Responsabili di Settore che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
- f. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 01.04.1999. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
- g. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 12, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese e riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time orizzontale).
- h. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene successivamente alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo economico annuale su base mensile.

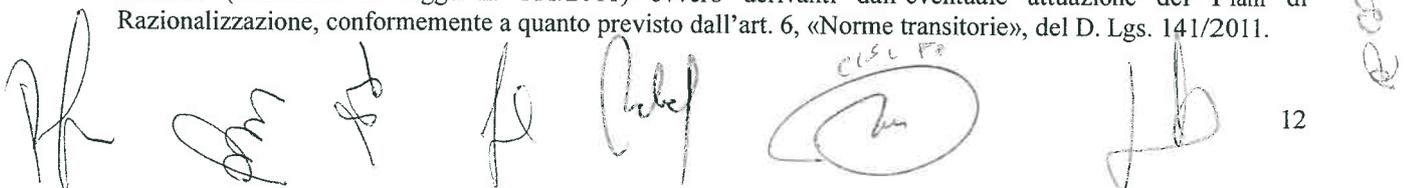
Art. 18 – Indennità di turnazione e indennità di reperibilità

1. Le parti prendono atto che le indennità di turnazione sono oggetto di disciplina di apposito protocollo d'intesa per la riduzione dell'orario di lavoro settimanale per il personale adibito a regimi di orario articolato sui turni stipulato in data 18/11/2008.
2. L'indennità di reperibilità del personale come disciplinate dai vigenti CCNL, sarà attivata esclusivamente nel caso in cui tali istituti siano compatibili le disponibilità delle risorse decentrate, considerato anche il numero limitato delle unità operative presenti nell'ente.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 20 – Fattispecie

1. In questo Capo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 15, comma 1, lettere d) e k), del CCNL 01.04.1999, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione, fatte salve eventuali e/o successive modifiche disposte da norme di legge:
 - a. Art. 15, comma 1, lettera d), CCNL 01.04.1999, «le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
 - b. Art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 01.04.1999, «le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale», si riferisce a:
 - incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016 e s. m. i.) previo adozione di apposito regolamento sulla base dei criteri generali concordati con le OO SS in contrattazione decentrata;
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).
 - c. eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi derivanti dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, «Norme transitorie», del D. Lgs. 141/2011.



3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) del premio di produttività al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare.
4. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare.

TITOLO III – DISPOSIZIONI E ISTITUTI CONTRATTUALI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI E ISTITUTI CONTRATTUALI APPLICABILI

A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 21 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.

NOTA CONGIUNTA

Le parti concordano, qualora la normativa nazionale andasse a modificare il presente C. C. D. I., di incontrarsi per apportare le modifiche necessarie.

Letto, approvato e sottoscritto

Castagnaro, 29/12/2017





