

## C.C.D.I. NORMATIVO 2013-2015

L'anno 2013, il giorno cinque del mese di novembre, nella residenza municipale presso il Comune di Monte Sant'Angelo,

**TRA**

i rappresentanti della delegazione di parte pubblica nelle persone di:

- dott. Giuseppe Fernando de Scisciolo Segretario Generale;
- rag. Domenico Rignanese – Responsabile P.O. Affari Generali
- dott. Pasquale Rinaldi – Responsabile P.O. Economico Finanziario.
- Dott. Antonio Prezioso – Comandante Polizia Locale
- Arch. Giampiero Bisceglie Responsabile P.O. Urbanistica e territorio

**E**

i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:  
Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- *Sig. Mosca Giuseppe*
- *Sig. Santoro Angelo*
- *Sig. Ricciardi Antonio*

Organizzazioni Sindacali Territoriali:

- *Sig. La Vecchia Mario*
- *Sig. Sabatelli Luigi*

si è concluso l'accordo sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale dipendente non dirigente del Comune di Monte Sant'Angelo formata da n. 26 articoli oltre che una dichiarazione congiunta.

*Sanior*

*Giuseppe de Scisciolo*

*And. Prezioso*

*Luigi Sabatelli*

*Mario La Vecchia*

*Antonio Ricciardi*

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

---

### TITOLO I

**Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto**

- Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria*  
*Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto*  
*Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati*  
*Art. 4 – Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi*

### TITOLO II

**Sistema delle relazioni sindacali**

- Art. 5- Il sistema delle relazioni sindacali*

### TITOLO III

**Le risorse decentrate**

- Art.6 - Disciplina delle "risorse decentrate"*  
*Art.7 – Definizione di performance individuale*  
*Art.8 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate*

### TITOLO IV

**Il trattamento accessorio**

- Art. 9 - Indennità di comparto*  
*Art.10 – Progressione economica nella categoria*  
*Art.11 – Criteri per la corresponsione di indennità per specifiche responsabilità*  
*responsabilità*  
*Art.12 – Indennità per specifica responsabilità*  
*Art.13 – Indennità di turno*  
*Art.14 – Indennità di reperibilità*  
*Art.15 – Indennità di rischio*  
*Art.16 - Indennità di disagio*  
*Art.17 – Indennità maneggio valori*  
*Art.18- Diritto al servizio mensa*

*Art. 19 -Disciplina del lavoro straordinario*

**TITOLO VI**

**TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

*Art. 20 – Quantificazione delle risorse*

*Art. 21 – Strumenti di premialità*

**TITOLO VII**

**CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

*Art. 22 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie*

*Art. 23 - Il sistema di incentivazione la produttività collettiva.*

*Art. 24 - Coinvolgimento e partecipazione consapevole del personale.*

*Art. 25 - Modalità di ripartizione.*

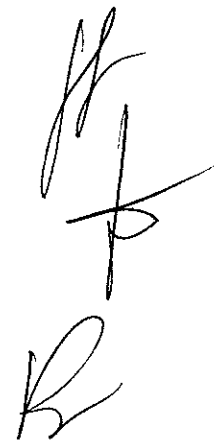
*Art. 26 - Posizioni organizzative e alte professionalità.*

**TITOLO VIII**

**Disposizione transitoria**

*Art. 27 – Norma transitoria*

*Aut. 27/19*



*Green on*

## TITOLO I

### **Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto**

#### **Art. 1 - Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs.n.165 del 2001.

#### **Art.2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2013 - 31 dicembre 2015 sia per la parte normativa che per la parte economica.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

#### **Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve fare.
3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

#### **Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi**

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale la cui contrattazione

*Principale* *Ad. f. M.* - *AP* *4*

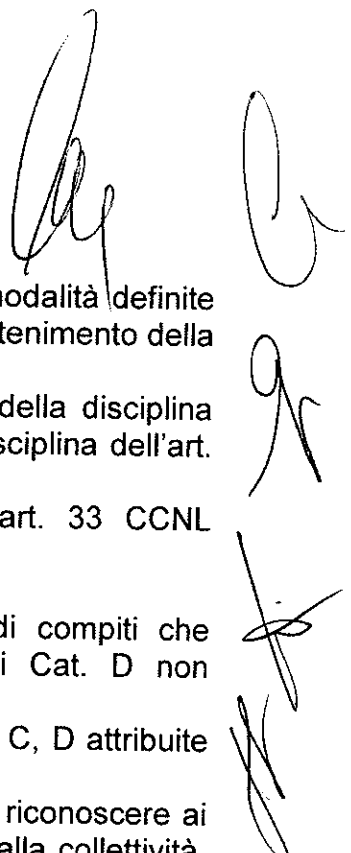
- riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- f) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - g) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
  - h) le pari opportunità, per le finalità previste dalla normativa vigente;
  - i) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 1.4.1999;
  - j) i criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;
  - k) i calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
  - l) i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
  - m) l'andamento dei processi occupazionali;
  - n) i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazioni a quanto previsto dai piani delle performance;
  - o) eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.

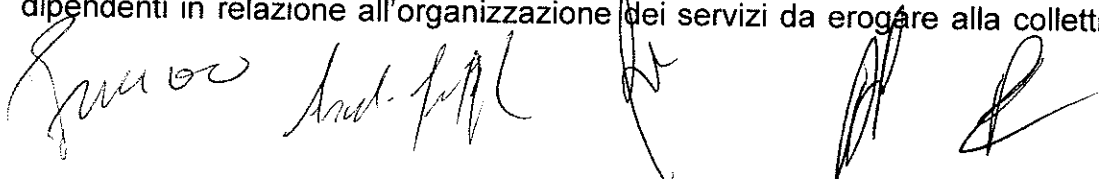
5. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

### TITOLO III Le risorse decentrate

#### Art.6 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.31 del CCNL 22.1.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22.1.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:
  1. finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 CCNL 22.01.04;
  2. finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;
  3. prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
  4. compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche;
  5. quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività,





dovrà avvenire entro il 31 marzo.

2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri è effettuata dal revisore dei conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

## TITOLO II Sistema delle relazioni sindacali

### Art. 5 - Sistema relazioni sindacali



1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

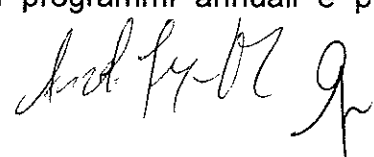
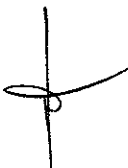
2. Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

- a) i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art.40, comma 3-bis del D. Lgs. n.165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004;
- b) le fattispecie e i valori per la individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche e integrazioni;

4. L'ente informa periodicamente e tempestivamente, oltre quanto già previsto dal CCNL vigente, i soggetti sindacali per le seguenti materie:

- a) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane nonché i profili professionali;
- b) i criteri generali relativi alle metodologie e i sistemi di incentivazione della performance individuale;
- c) i criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999;
- d) correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;
- e) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale,



di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

5. I trattamenti accessori si distinguono in:

- a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
- b) compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
- c) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

#### TITOLO IV Il trattamento accessorio

##### Art. 9 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

##### Art.10 – Progressione economica nella categoria

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

2. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione.

3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse dell'Ente dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate, salvo il caso di nuove assunzioni.

4. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi e aver conseguito, nel periodo di comporta, una valutazione definita dal sistema di misurazione e di valutazione. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria che tiene conto per gli aventi diritto della media delle valutazioni conseguite nel periodo di comporta. Il periodo di comporta si intende l'anno di valutazione e l'anno precedente.

5. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:

- a) informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance che il responsabile del Settore deve utilizzare per

*Scurov And. file*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate nel presente CCDI (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori);

6. identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004;
7. erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

#### **Art.7 – Definizione di performance individuale**

1. Così come previsto dall'art.9, comma 1 del D. Lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. In ogni caso, la attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.

4. I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.

5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009 .

6. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

#### **Art.8 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate**

1. *L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.*

2. *Alla performance individuale è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per quota prevalente si intende l'ammontare delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali, dell'indennità di comparto. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance, anche nel rispetto del sistema delle fasce di merito, se previste.*

3. *In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività*

*Personale*

*[Handwritten signatures and initials]*

7

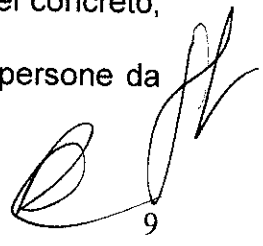
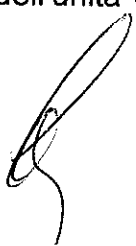
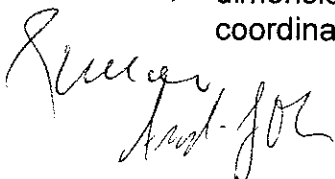
- l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
- b) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
  - c) valutazione dei risultati, effettuata dal responsabile del settore, al termine del periodo annuale di riferimento;
  - d) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio.

### **Art. 11 – Criteri per la corresponsione di indennità per specifiche responsabilità**

1. Le indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità fanno riferimento all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 come modificato dall'art.7 del CCNL del 9.05.2006.
2. Il responsabile del settore e/o del servizio competente avrà cura di dimostrare, per ciascun dipendente al quale assegnare la predetta indennità, la rispondenza dell'attività espletata in correlazione ai requisiti sotto specificati, sottoponendo i provvedimenti di assegnazione dell'indennità alla validazione da parte del Segretario Generale.
3. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuate e determinate dal responsabile del settore e/o del servizio. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
4. L'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità vengono graduate a seconda della tipologia delle posizioni lavorative di categoria D (e/o C e B secondo quanto previsto dalle disposizioni del CCNL) alle quali viene richiesta assunzione di particolare e rilevante responsabilità nell'organizzazione dell'Ente al fine di garantire una equilibrata e funzionale distribuzione dei compiti e delle responsabilità nell'ottica di perseguire l'ottimale assolvimento delle funzioni dell'Ente e del miglioramento dell'azione pubblica.
5. L'Ente in relazione al proprio modello organizzativo individua all'interno del personale di categoria D (e/o C e B secondo quanto previsto dalle disposizioni del CCNL), tre diversi livelli di responsabilità relativi a specifiche posizioni di lavoro. Tali responsabilità vengono remunerate con una indennità, attribuita con atto formale del Responsabile apicale competente, sulla base dei compiti che comportano specifiche responsabilità, per complessità organizzativa e/o sviluppo di professionalità specifiche.
6. Le tipologie di responsabilità che caratterizzano le tre fasce di attribuzione, tengono conto sia delle caratteristiche dell'assetto organizzativo generale dell'Ente, sia di quello specifico attualmente in essere all'interno dei singoli Servizi e vengono identificate con i seguenti criteri:

**1a fascia** - Responsabilità di struttura/ servizio e di complessità operativa: è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche responsabilità collegate al coordinamento di strutture di tipo operativo. Alle posizioni fanno carico inoltre responsabilità formali in relazione alla complessità dell'impegno gestionale, alla rilevanza e visibilità. Nel concreto, gli elementi che caratterizzano la responsabilità di struttura sono i seguenti:

- dimensione dell'unità operativa (servizio) con riferimento al numero di persone da coordinare.



- particolare complessità delle attività e/o delle funzioni affidate a quella struttura (ampio ed articolato quadro normativo di riferimento, implicazioni con altri soggetti, intreccio di più attività ricondotte nella medesima struttura , ecc...);
- responsabilità di gestione di risorse;
- responsabilità di preposizione a strutture complesse e/o strategiche;
- frequenza e complessità dei rapporti con soggetti esterni alla struttura (soggetti istituzionali esterni, responsabili di altre strutture o della medesima ma di diversi Servizi/U.O.);
- sostituzione del titolare di P.O (fatta eccezione per l'adozione di atti a rilevanza esterna).

□ **2a fascia** – Responsabilità di particolare attività/ competenza specialistica: è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate particolari attività collegate alla responsabilità del procedimento e a processi lavorativi rilevanti per le quali è richiesto un costante aggiornamento.

**3a fascia** – Responsabilità di particolare impegno professionale: è riconosciuta a quelle posizioni, a cui fanno carico responsabilità di procedimento, con livello di autonomia operativa comportante conoscenza dei processi e delle competenze della propria struttura e che hanno funzione di coordinamento di figure di pari categoria o inferiore, risultante da disposizioni regolamentari dell'Ente.

7. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.
8. Alle fasce individuate sono determinate le seguenti indennità:

1° fascia da €.	1.800	a	€.	2.500
2° fascia da €.	1.000	a	€.	1.700
3° fascia da €.	500	a	€.	900

9. Le risorse da destinare al presente istituto saranno determinate annualmente in sede di contrattazione decentrata per l'utilizzo del fondo del personale


### Art.12 – Indennità per specifica responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D (art. 36, comma 2 del CCNL 22.01.2004) attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché ai messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, danno titolo ad un compenso massimo definito in € 300,00 annui lordi.

2. La graduazione dell'indennità è determinata dal responsabile del settore competente, previa informativa illustrante i criteri di graduazione.

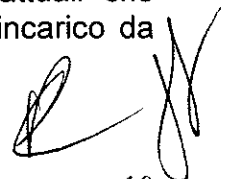
3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per le specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

4. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.









- trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
- b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
  - c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
  - d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
  - e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
2. La misura della indennità di rischio è di € 30,00 mensili lorde.
3. Il rischio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità. Al personale che svolge attività soggetta a rischio spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate. L'erogazione può avvenire anche con cadenza mensile.
4. L'erogazione dell'indennità nella misura sopra riportata è subordinata all'effettiva esposizione a rischio e viene erogata sulla base della certificazione resa dal responsabile del Settore/Servizio.

### Art. 16 - Indennità di disagio

1. Le indennità del presente articolo intendono compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C derivanti da:
- a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, escluso il turno. (Es.: orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.);
  - b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
  - c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
  - d) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.
2. Le situazioni di disagio sono scandite dal responsabile P.O. con l'attribuzione di €. 28,00.
3. Il disagio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità. Al personale che svolge attività disagiata spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate. L'erogazione dovrà avvenire il mese successivo della prestazione.
4. L'erogazione dell'indennità nella misura sopra riportata è subordinata all'effettiva esposizione a disagio e viene erogata sulla base della certificazione resa dal responsabile del Settore/Servizio.

### Art.17 – Indennità maneggio valori

1. Oltre all'incaricato del servizio di economato, al personale nominato con atto formale "agente contabile" compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55 secondo il seguente prospetto:
- a. € 0,52 giornalieri per valori medi mensili da € 50,00 ad un massimo € 100,00;
  - b. € 1,00 giornalieri per valori medi mensili da € 101,00 ad un massimo di € 700,00;
  - c. € 1.55 giornalieri per valori medi mensili superiori a € 700,00.

*Scuro*

*AP*

*12*

### Art.13 – Indennità di turno

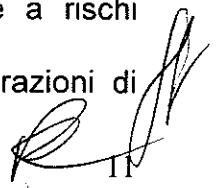
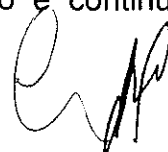
1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.22 del CCNL 14.9.2000.
2. Altre particolari articolazioni dell'orario di servizio diverse dalle fasce orarie contrattuali saranno oggetto di apposito tavolo tecnico contrattuale
3. Al personale turnista è riconosciuto quanto previsto dall'art. 22 del CCNL relativamente all'orario di lavoro.

### Art. 14 – Indennità di reperibilità

1. Il servizio di reperibilità è effettuato tramite turno fisso di reperibilità a domicilio per i dipendenti indicati nel provvedimento istitutivo del servizio; deve essere garantita, nell'arco temporale annuale e giornaliero, nonché in occasione delle giornate di riposo settimanale (in caso di settimana corta), festive e delle festività infrasettimanali, la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza.
2. La reperibilità è remunerata con una indennità pari a € 10,33 per 12 ore al giorno; tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato ed è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, con la maggiorazione del 10%. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto oggetto dell'intervento nell'arco massimo di 30 minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti volontari e fissa mensilmente i turni.
4. In caso di intervento operativo del dipendente, la prestazione sarà compensata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, ovvero, a richiesta del dipendente, con riposo compensativo.
5. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato (giorno festivo o riposo secondo l'orario di lavoro assegnato), il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa; la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. Ai sensi dell'art. 11 del CCNL del 1° aprile 2001 che integra l'art. 23 del CCNL del 14 settembre 2000, in caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7 o dell'art. 38 bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 2 e 5.
7. L'indennità di che trattasi verrà erogata con cadenza mensile sulla base di apposito prospetto riepilogativo ed a seguito di apposita certificazione di conformità ai vigenti CCNL del responsabile Settore/Servizio.

### Art.15 – Indennità di rischio

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:
  - a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di



2. L'indennità va corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio. L'indennità di che trattasi verrà erogata con cadenza annuale sulla base di apposito prospetto riepilogativo ed a seguito di apposita certificazione del capo Settore.

### **Art. 18 Diritto al servizio mensa**

Ha diritto al servizio mensa attraverso l'attribuzione di un buono pasto per ogni giornata lavorativa il personale dipendente a tempo determinato ed indeterminato sia pieno che parziale.

Il diritto ad usufruire dei buoni pasto spetta ai dipendenti nei giorni in cui sono tenuti al rientro pomeridiano secondo l'orario di lavoro articolato, purchè siano prestate nella giornata almeno otto ore complessive di lavoro, usufruendo dell'istituto della flessibilità.

La medesima disposizione si applica anche ai casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero, sempre che siano prestate complessivamente nella giornata almeno otto ore di lavoro e nel rispetto di quanto snacito dagli artt. 45 e 46 del C.C.N.L. del 14/9/2000 e dall'Art. 13 del C.C.N.L. del 9/5/2006 per il personale ivi indicato alla fine di ciascun turno di lavoro.

## **TITOLO V**

### **Disciplina del lavoro straordinario**

#### **Art. 19 -Disciplina del lavoro straordinario**

1. In applicazione dell'art. 14 commi 1,2, e 4 CCNL 01.04.1999, le parti prendono atto che per l'anno 2013 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario sarà individuato in sede di destinazione del fondo annuale del personale.

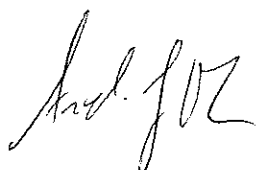
2. Nel fondo sopracitato non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato così come previsto dal comma 2 del sopracitato art. 14, in occasione di specifiche disposizioni di legge, consultazioni elettorali, eventi eccezionali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso articolo, le prestazioni rese con finanziamenti a carico degli altri Enti.

3. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Marzo di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.

4. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di settore/servizio.

5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato attraverso il riposo compensativo ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

6. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1 anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D. Lgs. 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché ai progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis, 3 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16/2009).



## TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### Art. 20 – Quantificazione delle risorse

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

Nel triennio di riferimento (2013/2015) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione<sup>1</sup>.

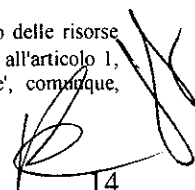
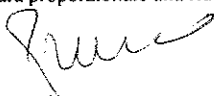
Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati nel P.E.G. - Piano della Performance. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

La disciplina applicativa è subordinata alle sotto indicate condizioni essenziali e legittimanti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;

<sup>1</sup> Legge 122/2010 art. 9 c.2-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 (ora 2014) l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.



14

- c) 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;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
- f) 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 utilizzate per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

### **Art. 21 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), vengono concordati i seguenti strumenti di premialità:

i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale si concorda l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance nonché l'applicazione delle modalità di erogazione della premialità in vigore nell'Ente;

I premi individuali saranno graduati in proporzione alle risultanze della valutazione individuale. Non saranno corrisposti premi al personale che non avrà ottenuto una valutazione di 60/100. Le risorse del fondo destinate alla produttività ove stanziare compatibilmente con le capacità finanziarie dell'Ente sono quelle di cui all'art. 15 commi 2 e 5 del CCNL 01/04/1999;

le progressioni economiche, 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 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituto meglio disciplinato nell'Allegato 1 del presente CDI;

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) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);

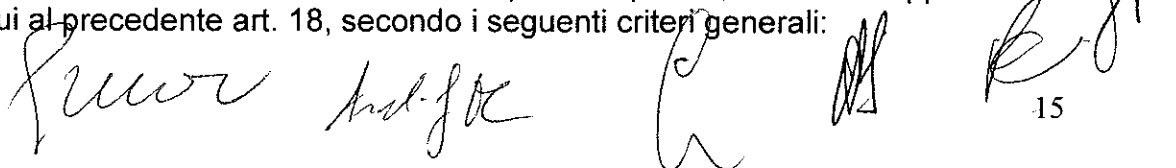
le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo VI); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D. Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dal presente CID.

### **TITOLO VII**

#### **CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

#### **Art. 22 – 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. 18, secondo i seguenti criteri generali:



- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 5 lettera d);

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 e di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
- 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 ove - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione, pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento, ad eccezione delle Progressioni Economiche Orizzontali.

3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti prendono atto che le risorse sono gestite dal Responsabile del Settore competente in materia di risorse umane unitamente agli altri Responsabile del Settore, per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 18, secondo gli accordi annuali sottoscritti.

### **Art. 23- Il sistema di incentivazione la produttività collettiva.**

Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e qualità dei servizi, nonché il senso di gratificazione" e conseguentemente il benessere lavorativo del personale che vi contribuisce, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45,









comma 3, del D.lgs. n. 165 del 2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, lett. b), del D.lgs. n. 150 del 2009.

In particolare:

per le posizioni organizzative e per le alte professionalità:

valutazione della performance attesa dei progetti entro 4 mesi dall'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione

accertamento del livello di perseguimento degli obiettivi assegnati e valutazione del risultato ottenuto in relazione alla loro complessità;

valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi (scheda individuale) entro il 30 marzo di ogni anno;

l'erogazione degli incentivi dovrà avvenire entro il trimestre successivo all'anno di riferimento.

Per tutto il personale dipendente:

attribuzione di responsabilità progettuale anche a personale di categoria D non titolare di posizione organizzativa

valutazione dei progetti entro 4 mesi dall'approvazione del Peg;

valutazione della prestazione individuale

Il sistema adottato dal Comune di Monte Sant'Angelo prevede che l'incentivazione collettiva sia strettamente collegata agli obiettivi progettuali del Piano Esecutivo di Gestione, strumento di base e di riferimento e strumento di programmazione della gestione dei servizi dell'Ente e comunicato alle OO.SS.. Ad esso è riferita tutta l'attività dell'ente e in relazione al grado di realizzazione dei progetti vengono anche misurati e valutati i risultati.

#### **Art. 24- Coinvolgimento e partecipazione consapevole del personale.**

Al fine di promuovere il coinvolgimento e la partecipazione consapevole dei dipendenti alla fase realizzativa degli obiettivi e dei progetti definiti nel Peg questi ultimi devono essere illustrati dai Responsabili del Settore al personale interessato, in occasione di apposite sessioni ove vengono definiti gli indirizzi operativi e le modalità esecutive che verranno seguite durante l'iter attuativo dei progetti.

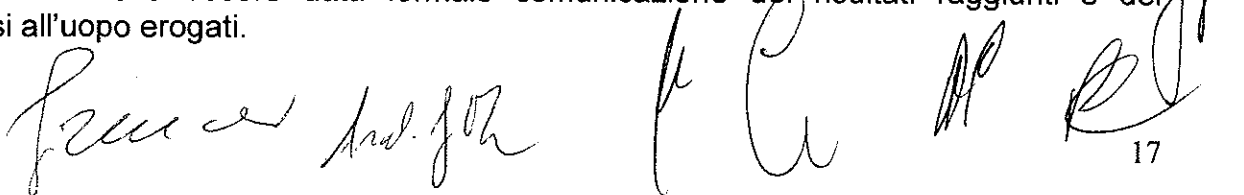
Al fine di informare adeguatamente e responsabilizzare tutto il personale coinvolto nel progetto i Responsabili dei Settori provvedono, inoltre, in sede preventiva, ad effettuare una valutazione dell'apporto individuale di ciascuno e a darne tempestiva comunicazione agli stessi, debitamente riscontrata.

Nel corso della gestione, i Responsabili dei Settori procedono, durante la sessione di monitoraggio del Peg, a verifiche intermedie sullo stato di attuazione dei progetti, rilevando le eventuali cause di scostamento tra i risultati correnti della gestione e quelli attesi.

Procedono altresì a monitorare costantemente le prestazioni dei dipendenti partecipanti ai progetti, adottando le eventuali misure correttive per assicurare il raggiungimento di adeguati livelli di efficienza e fornendo sempre tempestiva e formale comunicazione all'interessato, nonché comunicando agli interessati eventuali prestazioni al di sotto della media.

Al termine dell'anno i Responsabili dei Settori dovranno relazionare al Nucleo di Valutazione, sugli esiti dell'attività delle proprie aree, riferendo sui risultati conseguiti e sugli obiettivi non realizzati, indicando in relazione a questi ultimi, le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento degli stessi, esprimendo altresì ogni altra considerazione che possa risultare proficua per le analisi di pertinenza del N.d.V.

Ai dipendenti deve essere data formale comunicazione dei risultati raggiunti e dei compensi all'uopo erogati.



## Art. 25 - Modalità di ripartizione.

L'intera quota di risorse destinata all'incentivazione collettiva sarà completamente ripartita in base alla valutazione dei risultati conseguiti nei singoli progetti di Peg. L'apporto individuale dei singoli dipendenti sarà valutato con il sistema di valutazione e preventiva informazione tenendo conto del sistema precedentemente in vigore e deve tener conto che il compenso assorbe tutti gli istituti della produttività collettiva.

Il sistema dovrà essere improntato a criteri di trasparenza ed equità.

In particolare il sistema prevede:

coinvolgimento di tutto il personale nei progetti di Peg

per ogni progetto di Peg possibilità di coinvolgimento di personale che può appartenere ad altro settore dell'ente stante la naturale trasversalità di taluni processi

I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai dipendenti interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione.

La valutazione delle prestazioni e del concreto apporto ai risultati spetta ai competenti dirigenti sentiti i responsabili dei progetti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema di valutazione permanente adottato.

E' esclusa l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati

Il compenso massimo individuale erogabile non può comunque essere superiore all'importo determinato quale indennità di posizione per la fascia più bassa delle posizioni organizzative.

Ai dipendenti in distacco sindacale sarà attribuito un compenso incentivante pari al valore economico della media complessiva della produttività assegnata alla categoria e/o famiglia professionale di appartenenza.

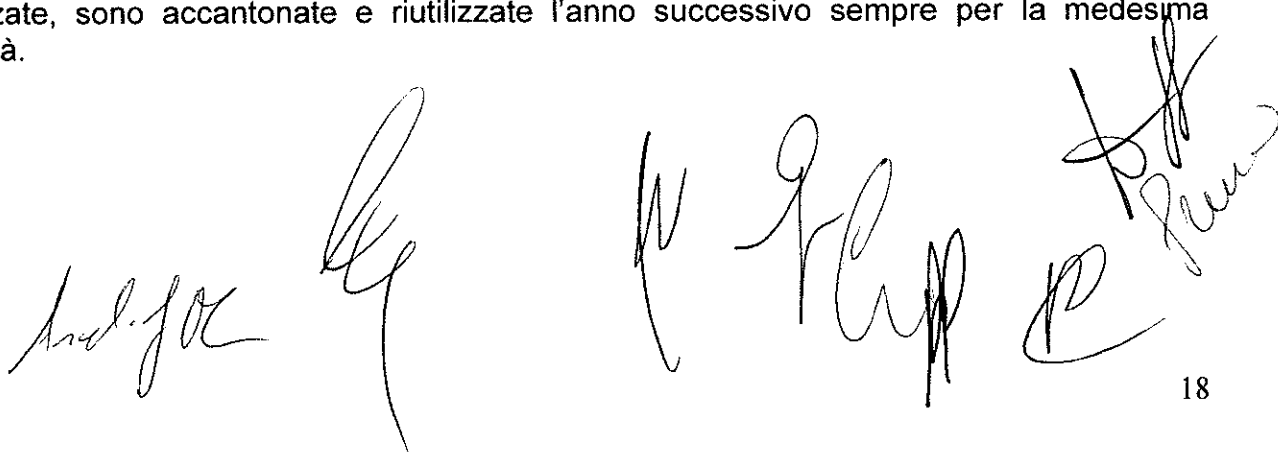
Annualmente l'Ente provvede al monitoraggio del sistema premiante onde verificare gli effetti anche economici del sistema e per verificare la correlazione tra i diversi istituti e in particolare tra i compensi derivanti dal fondo per il miglioramento dei servizi e quelli derivanti da specifiche disposizioni di legge.

Le parti si riservano, in relazione all'analisi effettuata, di apportare modifiche al sistema.

Gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge vengono liquidati una volta all'anno, analogamente a quanto previsto per l'incentivazione della produttività.

Eventuali economie di spesa accertate nei diversi istituti in cui è articolato il fondo complessivo per la produttività e per le politiche di sviluppo delle risorse umane, vanno ad incrementare le disponibilità per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dell'efficienza dei servizi a valere per l'anno successivo, nel rispetto degli eventuali limiti posti al tetto di spesa relativo all'ammontare complessivo delle risorse presenti nei fondi per la contrattazione decentrata.

Le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali non utilizzate, sono accantonate e riutilizzate l'anno successivo sempre per la medesima finalità.



**TITOLO VIII**  
**Disposizione transitoria**

**Art. 26 – Norma transitoria**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011 e dai CCNL vigenti.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1**

Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile

Comune di Monte Sant'Angelo:

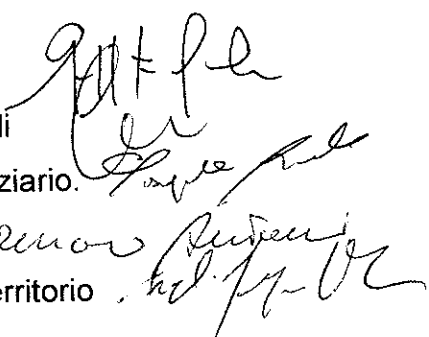
dott. Giuseppe Fernando de Scisciolo Segretario Generale;

rag. Domenico Rignanese – Responsabile P.O. Affari Generali

dott. Pasquale Rinaldi – Responsabile P.O. Economico Finanziario.

Dott. Antonio Prezioso – Comandante Polizia Locale

Arch. Giampiero Bisceglie Responsabile P.O. Urbanistica e territorio



E

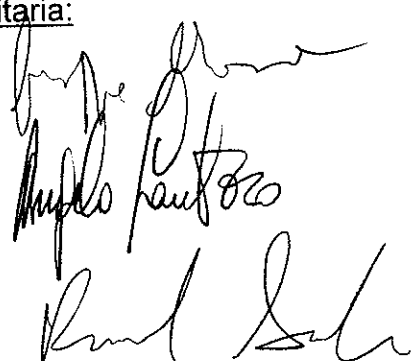
i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

• Sig. Mosca Giuseppe

• Sig. Santoro Angelo

• Sig. Ricciardi Antonio



Organizzazioni Sindacali Territoriali:

• Sig. La Vecchia Mario

• Sig. Sabatelli Luigi

