



**COMUNE DI TRESCORE CREMASCO**

Provincia di Cremona

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
PARTE NORMATIVA  
ANNI 2013 – 2015**

---

---

---

## **Art. 1 – Portata e limiti della contrattazione integrativa**

1. Le contrattazione integrativa si svolge in conformità alla normativa vigente, con particolare riferimento all'art. 40<sup>1</sup>, commi 3bis e 3quinquies, del D.Lgs. 165/2001 e, pertanto:

- a) Non può avere ad oggetto materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- b) Le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
- c) Il contratto integrativo non può violare in alcun modo i vincoli derivanti dal CCNL;
- d) Il contratto integrativo non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Amministrazione comunale.

2. L'eventuale sottoscrizione di un contratto integrativo in violazione dell'art. 40, comma 3-quinquies, del D.Lgs.165/2001, determina l'applicazione del sistema sanzionatorio ivi direttamente ed espressamente previsto: la nullità delle clausole configgenti<sup>2</sup>. Tale evenienza può tradursi anche nella necessità di dover procedere al recupero delle risorse finanziarie utilizzate dal contratto integrativo, al di fuori dei limiti quantitativi o delle ipotesi consentite dal CCNL, nell'ambito della futura sessione negoziale.

## **Art. 2 – Oggetto della contrattazione decentrata**

1. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle riportate nell'art. 4 del CCNL 1/04/1999, come integrato dai successivi CCNL, tenuto conto del D. Lgs. 150/2009.

2. Tali materie sono le seguenti:

- i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
- i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su

---

<sup>1</sup> **Art. 40 comma 3-bis D.lgs 165/2001.** Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

**Art. 40 comma 3-quinquies D.lgs 165/2001.** La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di 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. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di 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.

<sup>2</sup> In virtù del principio dell'eterointegrazione precettiva, il già richiamato comma 3-quinquies dell'art. 40 del D.lgs 165/2001 stabilisce quanto segue: "le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile".

indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lettera a);

- le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);
- i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- le linee di indirizzo e i 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;
- 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;
- le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 333 , anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125 ;
- i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
- le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22;
- ~~- le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 35 del D.Lgs. n. 29 del 1993 ;~~
- criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

### **Art. 3 - Ambito di applicazione**

1. Sono destinatari del presente contratto integrativo tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

### **Art. 4 - Durata**

1. Le parti concordano che il presente contratto ha validità triennale per la parte giuridica (2013-2015). Di conseguenza, in sede di contrattazione decentrata verrà definita annualmente la "parte economica" della contrattazione medesima in diretta applicazione delle prescrizioni contenute nel presente contratto collettivo decentrato.

### **Art. 5 – Interpretazione autentica di clausole controverse**

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano, entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## Art. 6 – Quantificazione delle risorse decentrate

1. La quantificazione delle risorse, in quanto tale, non è materia di contrattazione, ma spetta in via esclusiva all'ente. Le risorse decentrate devono essere quantificate annualmente dagli enti (art.31, comma 1<sup>3</sup> CCNL 22/1/2004).

2. Le risorse decentrate sono suddivise in due categorie:

a) **le risorse stabili:** questa categoria comprende tutte le fonti di finanziamento, espressamente elencate nell'art. 31, comma 2<sup>4</sup>, del CCNL del 22/1/2004, già previste dai vigenti contratti collettivi che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo;

CCNL 1.4.99	Art. 14, comma 4 (riduzione 3% straordinario)
	Art. 15, comma 1, lett. a) (risorse ex art. 31)
	Art. 15, comma 1, lett. b) (risorse aggiuntive)
	Art. 15, comma 1, lett. c) (risparmi di gestione)
	Art. 15, comma 1, lett. f) (risparmi ex art. 2 comma 3 d. lgs 165/01)
	Art. 15, comma 1, lett. g) (risorse ex LED)
	Art. 15, comma 1, lett. h) (risorse ex indennità £ 1.500.000)
	Art. 15, comma 1, lett. j) (0,52% monte salari 1997)
	<del>Art. 15, comma 1, lett. l) (decentramento e delega di funzioni)</del>
	Art. 15, comma 5 (risorse per aumento organici)
CCNL 5.10.2001	Art. 4, comma 1 (1,1% monte salari 1999)
	Art. 4, comma 2 (recupero RIA e assegni personali)
CCNL 22.1.2004	Art. 32, comma 1 (0,62% monte salari 2001)
	Art. 32, comma 2 (0,50% monte salari 2001)
	Dichiarazione congiunta 14
CCNL 9.5.2006	Art. 4, comma 1 (0,50% monte salari 2003)
	Dichiarazione congiunta 4
CCNL 11.4.2008	Art. 8, comma 2 (0,60% monte salari 2005)
CCNL 4.6.2009	Dichiarazione congiunta 1

<sup>3</sup> CCNL 22.01.2004 art. 31, comma 1: 1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dagli enti, con effetto dal 31 dicembre 2003 ed a valere per l'anno 2004, secondo le modalità definite dal presente articolo.

<sup>4</sup> CCNL 22.01.2004 art. 31, comma 2. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1 aprile 1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5 ottobre 2001. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1 aprile 1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.

**b) le risorse variabili** : questa seconda categoria di risorse comprende le fonti di finanziamento eventuali e variabili indicate nell'art. 31, comma 3<sup>5</sup>, del CCNL del 22/1/2004. Questa tipologia di risorse eventuali, per il loro carattere di incertezza sia nelle quantità sia nel tempo, potranno essere utilizzate, secondo le previsioni della contrattazione integrativa, solo per interventi di incentivazione salariale che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo, con auspicabile, prioritaria attenzione agli incentivi per produttività.

CCNL 1.4.99	Art. 15, comma 1, lett. d) (sponsorizzazioni, convenzioni, contributi)
	Art. 15, comma 1, lett. e) (risparmi part-time)
	Art. 15, comma 1, lett. k) (merloni, recupero ici, istat)
	Art. 15, comma 1, lett. m) (risparmi di straordinario)
	Art. 15, comma 2 (1,20% monte salari 1997)
	Art. 15, comma 5 (progetti)
	Art. 17, comma 5 (risparmi fondo anno precedente)
CCNL 14.9.2000	Art. 54 (messi notificatori)

3. Le risorse variabili di cui **all'art. 15, comma 2<sup>6</sup>**, del CCNL 01.04.1999 possono essere rese disponibili nel rigoroso e accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio 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. Ad ogni modo l'incremento in esame deve essere verificato alla luce delle normative di "blocco del salario accessorio".

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui **all'art. 15, comma 5<sup>7</sup>**, del CCNL 01.04.1999, per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili, possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso e accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

5. Ad ogni modo l'incremento in esame deve essere verificato alla luce delle normative di "blocco del salario accessorio".

<sup>5</sup> CCNL 22.01.2004 art. 31, comma 3: Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1 aprile 1999; art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 5 ottobre 2001, art. 54 del CCNL del 14 settembre 2000 art. 32, comma 6, del presente CCNL.

<sup>6</sup> CCNL 01.04.1999 all'art. 15, comma 2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1° aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

<sup>7</sup> CCNL 01.04.1999 all'art. 15, comma 5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli 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 o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 29 del 1993, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio

6. I provvedimenti attuativi della disciplina prevista dall'art. 15, comma 5, debbono rispettare tendenzialmente i presupposti-condizioni, indicati dall'ARAN nel parere RALO76<sup>8</sup>.

#### Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel periodo di riferimento, sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, sia attraverso l'elaborazione di specifici "progetti di produttività", di competenza della Giunta Comunale, sia attraverso la valutazione di merito delle performance dei dipendenti. In ogni caso, l'erogazione dei compensi deve avvenire sulla base di un sistema di valutazione (riguardante sia le *performances* di

---

<sup>8</sup> Prima condizione: più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi, vale a dire un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna. Occorre, in altre parole, che l'investimento sull'organizzazione sia realizzato per incentivare un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, concreto, tangibile e verificabile.

Seconda condizione: non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati.

L'innalzamento quali-quantitativo dei servizi deve essere tangibile e concreto. In altri termini occorre anche dire, concretamente, quale fatto "verificabile e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento" è il segno tangibile del miglioramento quali-quantitativo del servizio.

Ad esempio:

- minori tempi di attesa per una prestazione o per la conclusione di un procedimento;
- arricchimento del servizio, con la previsione di ulteriori facilitazioni e utilità per l'utente (ad esempio: oltre al servizio tradizionale un nuovo servizio per rispondere alle esigenze di utenti portatori di bisogni particolari);
- nuovi servizi, che prima non venivano prestati, per servire nuovi utenti o per dare risposta a nuovi bisogni di utenti già serviti;
- aumento delle prestazioni erogate (ad esempio: più ore di vigilanza sul territorio, più ore di apertura al pubblico, più utenti serviti);
- impatto su fenomeni dell'ambiente esterno che influenzano la qualità della vita (ad esempio: grazie all'intensificazione dei controlli, riduzione di comportamenti illegali; grazie al miglioramento del servizio, riduzione di fenomeni di marginalità sociale).

Terza condizione: risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza.

In primo luogo deve essere indicato espressamente lo standard di miglioramento.

Lo standard viene definito a partire da:

- risultati di partenza, desumibili dal consuntivo dell'anno precedente;
- risultati ottenuti da altri enti ("*benchmarking*");
- bisogni e domande a cui occorre dare risposta;
- margini di miglioramento possibili, tenendo conto delle condizioni strutturali ("organizzative, tecniche e finanziarie") in cui l'ente opera.

In secondo luogo, è necessario misurare, attraverso indicatori, il miglioramento realizzato. Le misure a consuntivo vanno quindi "confrontate" con lo standard, definito a monte.

Quarta condizione: risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno.

Devono trattarsi di risultati "*sfidanti*", importanti, ad alta visibilità esterna o interna. L'ottenimento di tali risultati non deve essere scontato, ma deve presentare apprezzabili margini di incertezza. Se i risultati fossero scontati, verrebbe meno l'esigenza di incentivare, con ulteriori risorse, il loro conseguimento.

Devono cioè essere "*risultati ad alta intensità di lavoro*", che si possono ottenere grazie ad un maggiore impegno delle persone e a maggiore disponibilità a farsi carico di problemi.

Quinta condizione: risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato.

La quantificazione delle risorse va fatta con criteri trasparenti (cioè esplicitati nella relazione tecnico-finanziaria) e ragionevoli (cioè basati su un percorso logico e sufficientemente argomentato).

E' necessario, innanzitutto, che le somme messe a disposizione siano correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone, calcolando, se possibile, il valore di tali prestazioni aggiuntive. Infine, gli incrementi devono essere di entità "ragionevole", non tali, cioè, da determinare aumenti percentuali eccessivi del fondo o vistose variazioni in aumento delle retribuzioni accessorie medie pro-capite.

Sesta condizione: risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati.

Le risorse stanziare potranno essere liquidate solo dopo che gli obiettivi prefissati siano verificati. La effettiva erogazione, pertanto, potrà avvenire solo a consuntivo e nel rispetto delle modalità e dei criteri definiti nel contratto decentrato.

Settima condizione: risorse previste nel bilancio annuale e nel PEG.

La somma che l'ente intende destinare ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 alla incentivazione del personale deve essere prevista nel bilancio annuale di previsione.

svolgimento del progetto, sia le *performances* ordinarie dei dipendenti), da approvare in aderenza al vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (Deliberazione GC. N. 37/2011).

- b) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali e integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009. Le progressioni devono tener conto anche degli effetti del "blocco delle progressioni economiche", previsto dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010). Le progressioni saranno concesse in aderenza all'art. 21 del citato regolamento.
- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa, secondo il sistema di valutazione previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 37 del 20.04.2011;
- d) compensi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d)<sup>9</sup> e k)<sup>10</sup> del CCNL 01.04.1999.

- art. 15, comma 1, lettera d): quota degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:

- contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- 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.

- dell'art. 15, comma 1, lettera k) : le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale. (compensi ISFAT, incentivi progettazione).

## **Art. 8 – Compensi per particolari attività o responsabilità. Criteri generali.**

1. Il presente contratto integrativo, in relazione ai compensi per particolari attività o responsabilità, definisce esclusivamente le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori e non anche i nominativi dei dipendenti, cui devono essere corrisposti i compensi.

2. La formale individuazione dei soggetti destinatari dei citati compensi, nonché la liquidazione dei relativi compensi, è di esclusiva competenza del Responsabile del Servizio personale.

<sup>9</sup> CCNL 01.04.1999 art 15 comma 1, lettera d)) La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:

a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;

b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

<sup>10</sup> CCNL 01.04.1999 art 15 comma 1, lettera 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

3. Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
4. Le indennità e i compensi sono sempre collegati alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiare negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio e grado di responsabilità.
5. Le indennità e i compensi sono riconosciuti solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.

#### **Art. 9 – Indennità di rischio**

1. L'indennità di rischio, disciplinata dall'art. 37<sup>11</sup> del CCNL del 14/9/2000, può essere erogata solo ai dipendenti che svolgono *“prestazioni di lavoro che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale”*.
2. L'indennità di rischio, pari ad € 30,00 mensili, può essere erogata solo in relazione ai giorni di effettiva prestazione lavorativa.
3. La liquidazione dell'indennità di rischio avviene con cadenza annuale.

#### **Art. 10 - Indennità di disagio<sup>12</sup>**

1. Questo particolare compenso vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, inquadrati nelle categorie B o C, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti.
2. Deve trattarsi di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.
3. Al fine di assicurare una certa coerenza tra l'entità dei compensi del trattamento accessorio, si stabilisce che poiché il disagio è sicuramente una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, il valore mensile di detta indennità, qualora venga riconosciuta, sia inferiore a quella del rischio.
4. Le parti convengono che attualmente non sussistono prestazioni lavorative connotate dei requisiti necessari per la corresponsione dell'indennità in oggetto.
5. L'eventuale corresponsione dell'indennità di disagio avverrà con cadenza annuale.

#### **Art. 11 – Indennità di maneggio valori**

1. L'indennità di maneggio valori prevista dall'art. 36<sup>13</sup> del CCNL 14.09.2000, può essere erogata solo in favore del personale *“adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa”*. L'indennità giornaliera è 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 in proporzione al valore medio mensile dei valori maneggiati.

<sup>11</sup> CCNL 14.09.2000 Art. 37. *Indennità di rischio.*

1. Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

2. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di € 30. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1° aprile 1999.

3. Sono fatti salvi gli accordi di miglior favore sottoscritti alla data del 30 giugno 2000.

<sup>12</sup> CCNL 01.04.1999 Art. 17. lettera e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C;

<sup>13</sup> CCNL 14.09.2000 Art.36. *Indennità maneggio valori.*

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000 a un massimo di L. 3000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1° aprile 1999.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.



2. Il riferimento espresso al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori in via, "continuativa", individua i beneficiari dell'indennità di maneggio valori solo ed esclusivamente in quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e, quindi, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare tale servizio. Per tale ragione, le parti convengono che attualmente non sussistono prestazioni lavorative connotate dei requisiti necessari per la corresponsione dell'indennità in oggetto.

3. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio di maneggio valori.

4. L'eventuale corresponsione dell'indennità di maneggio valori avverrà con cadenza annuale.

#### **Art. 12 – Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17<sup>14</sup>, lett. f) del CCNL dell'01/04/1999**

1. Il compenso è correlato all'"eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C"<sup>15</sup>D.<sup>16</sup>

2. L'importo massimo erogabile è pari a € 2500 annui lordi.

3. Il compenso non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, essa deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti sicuramente significativi e qualificanti, per giustificare, secondo criteri di logica e ragionevolezza, l'importo della relativa indennità.

4. L'individuazione e la quantificazione dell'indennità sarà effettuata, ad opera del Responsabile del Servizio Personale, sulla base dei seguenti criteri:

- a) Responsabilità professionale: riguarda responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, apporto di competenze fondamentali, presidio di procedimento o attività particolarmente rilevanti e strategici per l'ente.
- b) Responsabilità relazionale: riguarda responsabilità, con elevato livello di autonomia, di procedimenti caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con interlocutori interni ed esterni, di natura comunicativa e o informativa e o di confronto e o negoziale.
- c) Responsabilità gestionale: riguarda il coordinamento permanente di persone con responsabilità diretta di negoziazione delle soluzioni, di gestione del gruppo e del risultato.

5. L'eventuale corresponsione dell'indennità in oggetto avverrà con cadenza annuale.

<sup>14</sup> CCNL 01.04.1999 Art.17, lettera F) compensare in misura non superiore a Euro 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del C.C.N.L. del 31 marzo 1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera

<sup>15</sup> Quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del C.C.N.L. del 31 marzo 1999 (3. Nel caso in cui siano privi di posizioni della categoria D, i Comuni applicano la disciplina degli artt. 8 e ss. ai dipendenti di cui al comma 1 classificati nelle categorie C o B, ove si avvalgano della facoltà di cui alla disciplina di legge richiamata nello stesso comma 1. In tal caso, il valore economico della relativa retribuzione di posizione può variare da un minimo di L. 6.000.000 ad un massimo di L. 15.000.000 annui lordi per tredici mensilità).

<sup>16</sup> Che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999.

**Art. 13 – Compensi per le responsabilità delle particolari categorie di lavoratori indicate nell'art. 36, comma 2, del CCNL del 22/1/2004 (art. 17, lett. i<sup>17</sup> del CCNL dell'1/4/1999)**

1. Il compenso è correlato alle specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con *atto formale* degli enti, derivanti dalle qualifiche di:

- *Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale*
- responsabile dei *tributi*;

compensare, altresì, i compiti di responsabilità affidati:

- *agli archivisti informatici*
- *agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico*
- *ai formatori professionali*;

compensare ancora le funzioni di:

- *ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori*;

compensare, infine:

- *le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.*

2. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

3. L'eventuale corresponsione dell'indennità in oggetto avverrà con cadenza annuale.

**Art. 14 – Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori (art. 54<sup>18</sup> del CCNL 14.09.2000).**

1. Il compenso si riferisce alla possibilità di erogare, a favore dei messi notificatori, per la notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria. Le parti convengono che ~~attualmente non sussistono prestazioni lavorative connotate dei requisiti necessari per la corresponsione dell'indennità in oggetto.~~

2. L'eventuale corresponsione dell'indennità in oggetto avverrà con cadenza annuale.

**Art. 15 – Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. d)<sup>19</sup> CCNL 01.04.1999**

1. I compensi derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999 sono quelle relative a:

- a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

---

<sup>17</sup> CCNL 01.04.1999 Art.17, lettera I) compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D 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; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

<sup>18</sup> CCNL 14.09.2000 art. 54 1. Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1° aprile 1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

<sup>19</sup> CCNL 01.04.1999 art. 15, comma 1 lettera d): La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:

a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;

b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali
2. L'eventuale corresponsione dell'indennità in oggetto avverrà con cadenza annuale.

**Art. 16 – Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. k)<sup>20</sup> CCNL 01.04.1999**

1. I compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999, si riferiscono:

- agli incentivi per la progettazione (art. 92, comma 5,<sup>21</sup> D.Lgs. 163/2006), che verranno liquidati in conformità al vigente regolamento comunale.
- ai compensi ISTAT che verranno liquidati tenendo all'apporto individuale del personale coinvolto nelle attività connesse alle rilevazioni/ censimenti.

2. L'eventuale corresponsione dell'indennità in oggetto avverrà con cadenza annuale.

**Art. 17 – Personale in gestione associata**

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

---

<sup>20</sup> CCNL 01.04.1999 art. 15, comma 1 lettera 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.

<sup>21</sup> Art. 92, comma 5, del D.Lgs 163/2006: Una somma non superiore al due per cento dell'importo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro, comprensiva anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione, a valere direttamente sugli stanziamenti di cui all'articolo 93, comma 7, è ripartita, per ogni singola opera o lavoro, con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata e assunti in un regolamento adottato dall'amministrazione, tra il responsabile del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori. La percentuale effettiva, nel limite massimo del due per cento, è stabilita dal regolamento in rapporto all'entità e alla complessità dell'opera da realizzare. La ripartizione tiene conto delle responsabilità professionali connesse alle specifiche prestazioni da svolgere. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente preposto alla struttura competente, previo accertamento positivo delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti: limitatamente alle attività di progettazione, l'incentivo corrisposto al singolo dipendente non può superare l'importo del rispettivo trattamento economico complessivo annuo lordo; le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, costituiscono economie. I soggetti di cui all'articolo 32, comma 1, lettere b) e c), possono adottare con proprio provvedimento analoghi criteri