

# COMUNE DI MASON VICENTINO

Provincia di VICENZA

via G. Marconi, 56 - 36064 - tel. 0424 708120 - fax 0424 418350  
e-mail: segreteria@comune.mason.vi.it - P.E.C. masonvicentino.vi@cert.ip-veneto.net

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI MASON VICENTINO PER IL TRIENNIO 2011-2013

Premesso che:

- a) in data 23.12.2011 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Mason Vicentino per il triennio 2011-2013 e l'annualità economica 2011;
- b) il revisore unico in data 16.01.2012 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
- c) la Giunta Comunale con deliberazione in data 17.01.2012 n. 2 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 24.01.2012 nella sede del Comune di Mason Vicentino ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di parte pubblica**, nella persona del presidente:  
De Antoni Dott. Giampietro (Segretario Comunale)

**R.S.U.**, nelle persone di:

- Dal Molin Paola
- Trentin Daniela
- Zanin Egidio
- Boscardin AnnaMaria

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

- Cogo Emilio – in rappresentanza della Cisl/Fist

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale non dirigente del Comune di Mason Vicentino per il triennio 2011-2013 e l'annualità economica 2011".

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2011 – 2013

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari. Il contesto normativo è il seguente:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 18.10.2011;
- Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 18.10.2011;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della *performance* individuale e/o di gruppo, nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, compreso il personale a tempo parziale e in convenzione (si veda successivo Titolo III).

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2011.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

#### Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'**

#### **Art. 5 – Quantificazione delle risorse**

1. 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.
2. Nel triennio di riferimento (2011/2013) 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.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili - nel 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.
4. 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. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
  - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti);
  - b) incentivazione della *performance* del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
  - c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole, in quanto rapportato alla entità dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;

- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (o Servizio di Controllo Interno o Nucleo di Valutazione);
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di *performance* realizzato.

#### **Art. 6 – Strumenti di premialità**

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

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Ente, nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nella Parte II del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- b) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo III) 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 IV);

#### **Art. 7 – Costituzione del fondo risorse decentrate**

1. Per l'anno 2011 le risorse stabili aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui all'art. 31, c. 2 del C.C.N.L. 22.01.2004 e quelle variabili aventi carattere di eventualità e variabilità di cui all'art. 31, c. 3 del medesimo contratto sono quantificate rispettivamente in € 26.799,97 e in € 19.323,41, per complessivi € 46.123,38.

2. Dette risorse sono destinate al trattamento accessorio e costituiscono un unico fondo per l'anno di riferimento. Gli importi delle stesse sono evidenziati nei prospetti allegati sub "A".

#### **Art. 8 - Utilizzo risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività**

1. Per l'anno 2011 il fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1.04.1999, opportunamente diminuito di quanto pagato a titolo di indennità di comparto e per gli incrementi di posizione all'interno della categoria (per la parte di esso a carico del trattamento accessorio), è destinato alla erogazione dei seguenti compensi:

- a) indennità di cui all'art. 17 comma 2 lettere d) e e) del C.C.N.L. 1.04.1999 (rischio, disagio);
- b) compensi di cui all'art. 17 comma 2 lettera i) del C.C.N.L. 1.04.1999 (specifiche responsabilità);
- c) incentivi di cui all'art. 17 comma 2 lettera g) del C.C.N.L. 1.04.1999 derivanti da specifiche disposizioni di legge (fondo per la progettazione e pianificazione, compensi ISTAT e incentivi attività recupero evasione ICI).

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

### Art. 9 – 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. 6, 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”; tuttavia - conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 - *“deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale...”*.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali 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.

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

#### Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproportionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del competente Responsabile di Posizione Organizzativa.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale determinata. Le indennità sono cumulabili purché riferibili a fattispecie nettamente diverse.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Posizione Organizzativa.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza gli stessi sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e alle specificazioni di seguito indicate.

#### Art. 11 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, che è di competenza del Responsabile di Posizione Organizzativa interessato.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati :
  - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

#### Art. 12 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete - per il periodo di effettiva esposizione al disagio - una indennità mensile determinata in € 23,00. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è

condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, che è di competenza del Responsabile di Posizione Organizzativa interessato.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo.

#### **Art. 13 – Indennità maneggio valori**

1. Al dipendente a cui è stato attribuito con atto formale l'incarico di economo comunale compete una indennità di maneggio valori di € 1,45 giornalieri. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è rapportata ai giorni di effettivo servizio.

#### **Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi):

a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;

b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge). Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa). L'indennità pertanto non compete ai Responsabili di Posizione Organizzativa che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 276,00 all'Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale;

4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile di Posizione Organizzativa interessato definire - con apposito atto scritto e motivato - l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 150,00 lordi annui.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

#### **Art. 15 – Indennità per particolari responsabilità**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente individuate dai competenti Responsabili di Posizione Organizzativa in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno fare riferimento sono le seguenti:

a) assunzione di responsabilità con elevato grado di autonomia che si distingue da quella del semplice responsabile del procedimento;

- b) assunzione di responsabilità preordinata direttamente al raggiungimento degli obiettivi del servizio di appartenenza;
- c) firma di atti con rilevanza esterna, non rientranti nella competenza dei Responsabili di Posizione Organizzativa;
- d) svolgimento di mansioni plurime anche afferenti a diversi ambiti funzionali e/o specifiche e complesse responsabilità di procedimento;
- e) coordinamento di altri lavoratori.

3. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Responsabile di Posizione Organizzativa secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:

- importo massimo fissato dal CCNL pari ad € **2.500,00** annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad e);
- importo pari ad € 2.000,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad e);
- importo pari ad € 1.500,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad e);
- importo pari ad € 1.000,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) due delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad e);
- importo pari ad € 500,00 annui lordi quando ricorra per il lavoratore una sola delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad e).

#### CAPO IV – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

##### Art. 16 – Individuazione delle fattispecie

1. L'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 relativo alle *"le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale"*, si riferisce a:

- incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006)
- incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006)
- recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997)
- compensi per le attività di rilevazione statistiche dell'ISTAT (art. 14 comma 5 del CCNL 01.04.1999)

2. Per le modalità di ripartizione ed erogazione dei relativi compensi si rinvia ai rispettivi Regolamenti e/o alla normativa di riferimento.

#### CAPO V – DISPOSIZIONI FINALI

##### Art. 17 – Liquidazione del salario accessorio

1. Le indennità di cui all'art. 17 comma 2 lettere d) del C.C.N.L. 1.04.1999 (rischio) vengono liquidate di norma mensilmente, mentre i compensi previsti dall'art. 17, comma 2, lettere e) e i) del medesimo C.C.N.L. vengono liquidate *una tantum*, contestualmente alla liquidazione della produttività annuale.

2. Tutti gli altri compensi sono liquidati con provvedimento annuale da adottarsi non più tardi del mese di maggio successivo all'esercizio finanziario di riferimento.

##### Art. 18 - Lavoro straordinario

1. Per l'anno 2011 l'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 1.581,21

2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di febbraio di ogni anno il budget orario delle varie Aree, in relazione alle esigenze di servizio.

3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del Responsabile di Posizione Organizzativa interessato. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.

4. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore.

## TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### Art. 19 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

### Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

### Art. 21 – Personale per i servizi in convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004.

2. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Mason Vicentino, 24.01.2012

Il Presidente di parte pubblica

Segretario Comunale  
De Antoni Dott. Giampaolo



La Rappresentanza sindacale Unitaria

*Davide Biondi*  
.....  
*Enrico*  
.....  
*Roberto*  
.....  
*Simone Ormoneo*  
.....

La Rappresentanza Sindacale Territoriale

*Felice...*  
.....

**COSTITUZIONE FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2011**

**DISTINZIONE TRA RISORSE STABILI E RISORSE VARIABILI E PROPOSTA DI RIPARTIZIONE FONDO 2011**

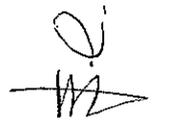
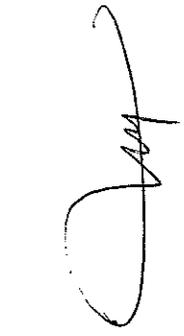
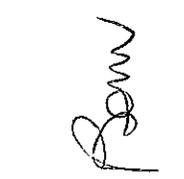
Il fondo produttività riferito all'anno 2011 viene costituito ai sensi degli articoli 14 comma 4 - art. 15 comma 1 lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, del CCNL 01.04.1999 (biennio 1998/2001) e art. 31 comma 1 art. 32 comma 1 e 2 del CCNL 22.01.2004 (Biennio 2002/2003) che definisce la nuova disciplina che individua due tipologie di risorse:

1. RISORSE STABILI art. 31 CCNL 22/01/2004 - Disciplina delle "risorse decentrate" con carattere di certezza, stabilità e continuità
2. RISORSE VARIABILI art. 31 c. 3 CCNL 22/01/2004 "Risorse decentrate con caratteristiche di eventualità e di variabilità.

**RISORSE DECENTRATE**

**ART. 31 CCNL 22/01/2004 - Disciplina delle "risorse decentrate"**

Art.31 c. 2 ccnl 22/1/04	Risorse con carattere di certezza, stabilità e continuità	2011
art. 15 c 1 CCNL 1/4/99	lett. a) risorse ex art. 31 comma 2 CCNL 06/7/1995 - consolidato 1998 Fondo art. 5 DPR 333/90 riferito al 1993 Rivalutazione del 6% 1993	8.214,25
	lett. b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	2.579,70
	lett. c) risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	0,00
	lett. f) risparmi disciplina ex art.2 comma 3 D.Lgs. 165/2001	0,00
	lett. g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	4.839,72
	lett. h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	0,00
	lett. i) minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualifica dirigenziale	0,00
	lett. j) risorse pari allo 0,52 del monte salari anno 1997	1.258,72
	lett.l) risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	0,00
art.14 CCNL 1/4/99	comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	48,90
art.15 CCNL 1/4/99	comma 5 - risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica	0,00
art.4 CCNL 5/10/2001	comma 1 - incremento 1,1% del monte salari anno 1999	2.896,79
art.4 CCNL 5/10/2001	comma 2 - recupero RIA ed Assegni ad Personam acquisiti al fondo per personale cessato con decorrenza 01/01/2000	388,10
art.32 CCNL 22/1/2004	comma 1 - incremento risorse art. 31 c. 2 CCNL 2003 dello 0,62% del monte salari anno 2001	1.719,71
	comma 2 - incremento dello 0,50% del monte salari anno 2001	1.386,86
Art. 4 CCNL 9/5/2006	Comma 1 - incremento dello 0,50% del monte salari anno 2003 se il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti nel consuntivo 2005 risulta non superiore al 39%	1.500,67
Art. 8 CCNL 11/4/2008	Comma 2 - incremento corrispondente allo 0,6% del monte salari 2005, se il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti nel consuntivo 2007 risulta non superiore al 39%	1.966,55
<b>TOTALE RISORSE FISSE</b>		<b>26.799,97</b>


	<b>Risorse decentrate con caratteristiche di eventualità e di variabilità</b> (risorse soggette alle limitazioni dell'art. 9 comma 2bis del D.L. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010 - tetto di spesa anno 2010)	<b>2011</b>
<b>Art.31 c. 3 CCNL 22/12/2004</b>		
<b>art. 15 c 1 CCNL 1/4/1999</b>	<b>lett. d)</b> sostituito da art. 4 comma 4 CCNL 05/10/2001 somme derivanti dall'applicazione dell'art.43 legge 449/1997 - da accordi di collaborazione e convenzione con soggetti pubblici e privati	0,00
	<b>lett. e)</b> economie derivanti da trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time ai sensi e nei limiti dell'art. 1 - comma 57 e seguenti della Legge 662/1996 come modificato dall'art. 73 Legge 133/08	0,00
	<b>lett. K)</b> risorse di cui all'art. 59 comma 1 D.Lgs. 446/97 da destinare ad incentivo dell'attività di recupero evasione Ici (importo presunto comprensivo degli oneri)	3.500,00
	<b>lett.m)</b> risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario lavoro straordinario di cui all'art. 14 a consuntivo anno 2010	0,00
<b>art.15 CCNL 1/4/1999</b>	<b>comma 2</b> - ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno1997, esclusa quota dirigenza	0,00
<b>art.15 CCNL 1/4/1999</b>	<b>comma 5</b> - risorse necessarie a sostenere oneri del salario accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti per il finanziamento di progetti	0,00
<b>art.17 CCNL 1/4/1999</b>	<b>comma 5</b> - somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario - economie derivanti dall'anno 2010 -	773,41
<b>art. 54 CCNL 14/9/2000</b>	quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore di messi notificatori	0,00
<b>Art. 8 CCNL 11/4/2008</b>	<b>Comma 3 lett. a)</b> - incremento fino allo 0,3% del monte salari anno 2005 per gli enti con rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti compreso tra il 25% ed il 32% (aumento previsto solo per il 2008)	0,00
<b>ART. 4 CCNL 31/7/2009</b>	<b>Comma 2 - lett. b)</b> 1,5% del monte salari 2007 (rapporto spese del personale ed entrate correnti anno 2007 del .....% e rapporto spese del personale ed entrate correnti anno 2008 del .....%) - (aumento previsto solo per il 2009);	0,00
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>4.273,41</b>

<b>art. 15 c 1 CCNL 1/4/1999 lettera K</b> risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale (risorse non soggette alle limitazioni dell'art. 9 comma 2bis del D.L. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010 - tetto di spesa anno 2010)		15.050,00
art. 92 D.Lgs. 163/2006 incentivi per la progettazione (importo presunto comprensivo degli oneri)	9.700,00	
compensi per le attività di rilevazione statistiche e censimento della popolazione erogati dall'Istat (importo presunto comprensivo degli oneri)	5.350,00	
	<b>TOTALE RISORSE LETTERA K</b>	<b>15.050,00</b>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**COSTITUZIONE FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2011**

**DISTINZIONE TRA RISORSE STABILI E RISORSE VARIABILI E PROPOSTA DI RIPARTIZIONE FONDO 2011**

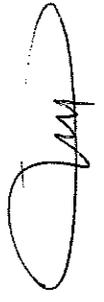
Il fondo produttività riferito all'anno 2011 viene costituito ai sensi degli articoli 14 comma 4 - art. 15 comma 1 lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, del CCNL 01.04.1999 (biennio 1998/2001) e art. 31 comma 1 art. 32 comma 1 e 2 del CCNL 22.01.2004 (Biennio 2002/2003) che definisce la nuova disciplina che individua due tipologie di risorse:

1. RISORSE STABILI art. 31 CCNL 22/01/2004 - Disciplina delle "risorse decentrate" con carattere di certezza, stabilità e continuità
2. RISORSE VARIABILI art. 31 c. 3 CCNL 22/01/2004 "Risorse decentrate con caratteristiche di eventualità e di variabilità.

**RISORSE DECENTRATE**

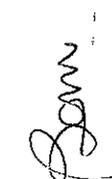
**ART. 31 CCNL 22/01/2004 - Disciplina delle "risorse decentrate"**

Art.31 c. 2 ccnl 22/1/04	Risorse con carattere di certezza, stabilità e continuità	2011
art. 15 e 1 CCNL 1/4/99	lett. a) risorse ex art. 31 comma 2 CCNL 06/7/1995 - consolidato 1998 Fondo art. 5 DPR 333/90 riferito al 1993 Rivalutazione del 6% 1993	8.214,25
	lett. b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	2.579,70
	lett. c) risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	0,00
	lett. f) risparmi disciplina ex art.2 comma 3 D.Lgs. 165/2001	0,00
	lett. g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'Istituto del L.E.D.	4.839,72
	lett. h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	0,00
	lett. i) minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualifica dirigenziale	0,00
	lett. j) risorse pari allo 0,52 del monte salari anno 1997	1.258,72
	lett.l) risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	0,00
art.14 CCNL 1/4/99	comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	48,90
art.15 CCNL 1/4/99	comma 5 - risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica	0,00
art.4 CCNL 5/10/2001	comma 1 - incremento 1,1% del monte salari anno 1999	2.896,79
art.4 CCNL 5/10/2001	comma 2 - recupero RIA ed Assegni ad Personam acquisiti al fondo per personale cessato con decorrenza 01/01/2000	388,10
art.32 CCNL 22/1/2004	comma 1 - incremento risorse art. 31 c. 2 CCNL 2003 dello 0,62% del monte salari anno 2001	1.719,71
	comma 2 - incremento dello 0,50% del monte salari anno 2001	1.386,86
Art. 4 CCNL 9/5/2006	Comma 1 - incremento dello 0,50% del monte salari anno 2003 se il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti nel consuntivo 2005 risulta non superiore al 39%	1.500,67
Art. 8 CCNL 11/4/2008	Comma 2 - incremento corrispondente allo 0,6% del monte salari 2005, se il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti nel consuntivo 2007 risulta non superiore al 39%	1.966,55
<b>TOTALE RISORSE FISSE</b>		<b>26.799,97</b>


	<b>Risorse decentrate con caratteristiche di eventualità e di variabilità</b> (risorse soggette alle limitazioni dell'art. 9 comma 2bis del D.L. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010 - tetto di spesa anno 2010)	<b>2011</b>
<b>Art.31 c. 3 CCNL 22/12/2004</b>		
<b>art. 15 c 1 CCNL 1/4/1999</b>	<b>lett. d)</b> sostituito da art. 4 comma 4 CCNL 05/10/2001 somme derivanti dall'applicazione dell'art.43 legge 449/1997 - da accordi di collaborazione e convenzione con soggetti pubblici e privati	0,00
	<b>lett. e)</b> economie derivanti da trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time ai sensi e nei limiti dell'art. 1 - comma 57 e seguenti della Legge 662/1996 come modificato dall'art. 73 Legge 133/08	0,00
	<b>lett. K)</b> risorse di cui all'art. 59 comma 1 D.Lgs. 446/97 da destinare ad incentivo dell'attività di recupero evasione Ici (importo presunto comprensivo degli oneri)	3.500,00
	<b>lett.m)</b> risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario lavoro straordinario di cui all'art. 14 a consuntivo anno 2010	0,00
<b>art.15 CCNL 1/4/1999</b>	<b>comma 2</b> - ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno1997, esclusa quota dirigenza	0,00
<b>art.15 CCNL 1/4/1999</b>	<b>comma 5</b> - risorse necessarie a sostenere oneri del salario accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti per il finanziamento di progetti	0,00
<b>art.17 CCNL 1/4/1999</b>	<b>comma 5</b> - somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario - economie derivanti dall'anno 2010 -	773,41
<b>art. 54 CCNL 14/9/2000</b>	quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata ai finanziamento di incentivi di produttività a favore di messi notificatori	0,00
<b>Art. 8 CCNL 11/4/2008</b>	<b>Comma 3 lett. a)-</b> incremento fino allo 0,3% del monte salari anno 2005 per gli enti con rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti compreso tra il 25% ed il 32% (aumento previsto solo per il 2008)	0,00
<b>ART. 4 CCNL 31/7/2009</b>	<b>Comma 2 - lett. b)</b> 1,5% del monte salari 2007 (rapporto spese del personale ed entrate correnti anno 2007 del .....% e rapporto spese del personale ed entrate correnti anno 2008 del .....%) - (aumento previsto solo per il 2009);	0,00
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>4.273,41</b>

<b>art. 15 c 1 CCNL 1/4/1999 lettera K</b> risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale (risorse non soggette alle limitazioni dell'art. 9 comma 2bis del D.L. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010 - tetto di spesa anno 2010)		15.050,00
art. 92 D.Lgs. 163/2006 incentivi per la progettazione (importo presunto comprensivo degli oneri)	9.700,00	
compensi per le attività di rilevazione statistiche e censimento della popolazione erogati dall'Istat (importo presunto comprensivo degli oneri)	5.350,00	
	<b>TOTALE RISORSE LETTERA K</b>	<b>15.050,00</b>


DISTRIBUZIONE DEL FONDO ANNO 2011	
<b>TOTALE FONDO RISORSE FISSE E VARIABILI DA DESTINARE</b>	<b>31.073,38</b>
Art. 33 CCNL 22.1.2004 - 1' Progressioni Economiche orizzontali (per 13' Mens. già attribuite)	17.302,50
Attribuzione nuove Progressioni Economiche orizzontali (per 13' Mens.)	0,00
Art. 33 ccnl 22.1.2004 Indennita' di comparto (quota a carico fondo, per 12 Mens.)	7.300,00
Art. 17 c. 2 lett. a) e art. 18 CCNL 01.4.1999 Produttività e miglioramento servizi	0,00
Art. 17 c. 2 lett. d)- e) CCNL 01.4.1999	2.184,00
Indennità di rischio :	1.080,00
Indennità di disagio:	1.104,00
Art. 17 c. 2 lett. i) CCNL 01.4.1999 Indennità per particolari responsabilità :	760,28
Indennità di responsabilità:	483,00
Indennità economo:	277,28
Art. 15 c. 1 lett. d) € 0,00 relative a somme riconosciute in base ad accordi di collaborazione e convenzione con soggetti pubblici e privati	0,00
art. 17 c. 2 lett. g) CCNL 1/4/1999 incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse di cui all'art. 15 , comma 1, lettera K:	3.500,00
art. 59 comma 1 D.Lgs. 446/97 incentivo attività di recupero evasione Ici (importo presunto comprensivo degli oneri)	3.500,00
<b>Progetti obiettivi:</b>	<b>0,00</b>
Progetto	0,00
<b>TOTALE FONDO DA DESTINARE</b>	<b>26,60</b>

art. 17 c. 2 lett. g) CCNL 1/4/1999 incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse di cui all'art. 15 , comma 1, lettera K (risorse non soggette alle limitazioni dell'art. 9 comma 2bis del D.L. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010 - tetto di spesa anno 2010)	15.050,00
art. 92 D.Lgs. 163/2006 incentivi per la progettazione (importo presunto comprensivo degli oneri)	9.700,00
compensi per le attività di rilevazione statistiche e censimento della popolazione erogati dall'Istat (importo presunto comprensivo degli oneri)	5.350,00
<b>TOTALE RISORSE LETTERA K</b>	<b>15.050,00</b>

DESTINAZIONE FONDO	
<b>TOTALE FONDO PARTE FISSA</b>	<b>26.799,97</b>
<b>DESTINAZIONE PARTE FISSA:</b>	
Progressioni economiche, indennità di comparto, indennità	27.546,78
Destinazione quota residua parte fissa	Quota residua da destinare
	-746,81
<b>TOTALE FONDO PARTE VARIABILE</b>	<b>4.273,41</b>
<b>DESTINAZIONE PARTE VARIABILE</b>	
produttività e miglioramento dei servizi	3.500,00
<b>DESTINAZIONE QUOTA RESIDUA PARTE VARIABILE</b>	
Destinazione quota residua parte variabile	Quota residua da destinare a premiare ed incentivare la produttività
	773,41
<b>TOTALE QUOTA DA DESTINARE</b>	<b>26,60</b>

Riepilogo delle disponibilità totali:		
	Anno 2010	Anno 2011
<b>RISORSE STABILI</b>	<b>26.799,97</b>	<b>26.799,97</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>	<b>4.273,43</b>	<b>4.273,41</b>
<b>RISORSE VARIABILI LETT. K (non soggette al tetto di spesa anno 2010)</b>	<b>6.000,00</b>	<b>15.050,00</b>
<b>TOTALE GENERALE DELLE RISORSE</b>	<b>37.073,40</b>	<b>46.123,38</b>