



## **VERBALE DI PRE - INTESA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

Il giorno 20 ottobre 2016 alle ore 12,00 la delegazione di parte pubblica del Comune di Grotte di Castro, composta dal solo Dr. Franco Colonnelli - Segretario Generale, in quanto i rappresentanti sindacali convocati non si sono presentati, propone alla Giunta Comunale le seguenti linee direttive in materia.

### **ART.1 - CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

### **ART.2 - COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2016.**

Si prende atto che è stato determinato il fondo delle risorse decentrate nei limiti delle risorse stanziato nel 2010.

L'importo risulta dettagliatamente indicato nella **tabella allegata**.

**Nell'allegato di cui sopra vi sono i prospetti divisi anche per risorse stabili e variabili.**

### **ART.3 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE STABILI**

In conformità al disposto dell'art. 17 CCNL dell' 1 /4/99 e della Dichiarazione congiunta n.19 al CCNL del 22/1/2004, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate dalle voci di destinazione indicate nell'allegato prospetto.

Si procederà alla formazione delle schede di valutazione approvate con deliberazione n. 40/2011.

### **ART.4 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE VARIABILI**

Le risorse variabili disponibili sono individuate nella somma totale di Euro 3.105,16 .

Tali risorse vengono utilizzate per obiettivi straordinari e/o di qualità ed innovativi di cui all'allegato prospetto.

I progetti verranno liquidati solo in base all'effettivo raggiungimento dei risultati degli obiettivi assegnati e nei limiti delle risorse stanziato.

Per la valutazione del personale si procederà in parziale deroga alla metodologia dividendo la parte degli obiettivi che verranno valutati secondo il grado di raggiungimento ed il peso assegnato rispetto alle risorse previste.

Alla valutazione verrà allegata relazione di rendiconto degli obiettivi e schede di valutazione.

Vengono stralciate le parti relative alla quota per eccellenza con nuova legenda degli obiettivi generali

e dei comportamenti che vengono unificate.

Si allegano inoltre:

- relazione nucleo valutazione su progetti innovativi ex articolo 15, c 5;
- piano degli obiettivi innovativi di cui sopra.

#### **ART. 5 – APPROVAZIONE REGOLAMENTO INCENTIVI**

Si prende atto dell'approvazione del regolamento per la ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 93 , c. 7-ter del D. Lgs. n. 163/2006.

Si allega lo schema di contratto collettivo decentrato integrativo approvato nell'anno 2015 e confermato per l'anno 2016

Dr. Franco Colonnelli - Segretario Generale

---

# **COMUNE DI GROTTI DI CASTRO**

**Provincia di VITERBO**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**TRA AMMINISTRAZIONE COMUNALE**

**E ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

**Parte normativa**

**GROTTE DI CASTRO**

## **STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

Il giorno venti del mese di ottobre dell'anno 2016, presso la sede del Comune la delegazione trattante di parte pubblica composta dal solo Dr. Franco Colonnelli – Segretario Generale, in quanto i rappresentanti sindacali convocati non si sono presentati, ha proposto la conferma delle disposizioni del contratto collettivo già approvato per l'anno 2015, così come risultano specificate nel presente documento.

Letto, confermato, sottoscritto.

Grotte di Castro, lì 20 ottobre 2016

La delegazione pubblica

Dr. Franco Colonnelli

---

**CAPO I**  
**CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO**

**Art. 1**  
**Campo di applicazione**

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

**Art. 2**  
**Vigenza e ambiti del contratto**

1. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
2. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo; in particolare per il recepimento dei principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

**CAPO II**  
**CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'**

**Art. 3**  
**Criteri generali per l'incentivazione del personale**

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la

necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

- 2 La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
- 3 La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
  - La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore (previsti nel PEG), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;
  - Il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Dirigente (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti dal Responsabile del Settore) sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori;
- 4 Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3.

#### **Art. 4**

#### **Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG)**

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/1999 per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009;
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.
3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative può prevedere la utilizzazione del peso potenziale e si realizza attraverso la pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati.
4. All'inizio del periodo di valutazione i Dirigenti ovvero, in caso di assenza, i Responsabili dei Settori, assegnano, in relazione al PEG, o ad analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.
5. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Dirigente/Responsabile.

6. Si richiama parte integrante del presente atto il sistema di valutazione allegato al regolamento comunale degli uffici e dei servizi con l'ausilio di sistemi informatici di rilevazione e monitoraggio degli obiettivi

- ◆ **Personale con rapporto di lavoro part time:** si opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
- ◆ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

### **CAPO III ALTRE INDENNITA'**

#### **Art. 5 Indennità di rischio**

1. La indennità di rischio è corrisposta, secondo le previsioni dell'art. 37 del CCNL 14/9/2000 e dell'art. 41 del CCNL 22/1/2004, al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale dei seguenti servizi:
  - Servizio Tecnico Manutentivo (Operai, Capi Operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile);
  - Autista scuolabus;
  - ...
2. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione resa dai Dirigenti/Responsabili dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio Personale le presenze in servizio ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.

#### **Art. 6 Indennità di 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.
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
3. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione del Dirigente/Responsabile competente.
4. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:

- Economo e/o addetto al servizio di economato;
- Polizia Municipale – Ufficio incasso dei proventi contravvenzionali;

5. L'indennità potrà essere attribuita in seguito ad attivazione in sede di contrattazione decentrata parte economica annuale, previa determinazione degli importi giornalieri spettanti per fasce di importi annuali maneggiati.

- Euro 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 1000,00 fino a Euro 10.000,00 annue risultanti da accertamento;
- Euro 1,04 al giorno per chi maneggia da Euro 10.001,00.

#### **Art. 7 (vedere appendice)**

#### **Compensi per 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 CCNL 31/3/99**

1. Le parti concordano che per 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 CCNL 31/3/99, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne.
2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Dirigente/Responsabile di ogni singolo Settore, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B e C. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra i vari Settori.
3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e i relativi compensi, sono i seguenti:

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C</b>	<b>Compensi annui</b>
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Dirigente/Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai).	Euro _____
- Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Dirigente/Responsabile di Settore per responsabilità di struttura amministrativa/tecnica di servizi/uffici con le relative procedure/procedimenti di natura più o meno complessa .	Euro _____
- Responsabilità per supervisione e coordinamento di operatori o gruppi di lavori di pari o inferiore qualifica professionale	Euro _____

4. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.



5. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.
6. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Dirigenti/Responsabili dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

**Art. 8 (vedere appendice)**

**Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99**

1. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Dirigente/Responsabile di ogni singolo Settore, o altra macro struttura, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99, previste dall'art. 17 del CCNL 1/4/1999.
2. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire, possibilmente per linee omogenee di attività, le responsabilità, i compiti e le risorse assegnate al personale della categoria D preposto. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra i vari Settori.
3. Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, e i relativi compensi sono così individuati:

<b>Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D,</b>	<b>Compensi annui</b>
<p>Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1) = responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);</li> <li>• 2) = affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi;</li> <li>• 3) = coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 2 unità);</li> <li>• 4) = incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi (senza firma atti valenza esterna).</li> <li>• 5) = svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Euro _____ annue se riferita al possesso di tutti e 5 i requisiti;</li> <li>• Euro _____ annue se riferita al possesso di 4 requisiti</li> <li>• Euro _____ annui se riferita al possesso di 3 requisiti</li> <li>• Euro _____ annui se riferita al possesso di 2 requisiti</li> </ul>

4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso di almeno

3 dei 5 requisiti previsti, per cui questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie.

5. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

#### **Art. 9 (vedere appendice)**

#### **Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti**

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
  - a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
  - b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
  - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono per le stesse funzioni le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.1999.
3. Il compenso, nella misura di € 300 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:
  - qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici
4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso entro il tetto massimo di € \_\_\_ annui lordi. La fruizione di questo compenso è incompatibile con la fruizione dei compensi di cui ai precedenti articoli 8 e 9 del presente contratto.
5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti/Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

#### **Art. 10 (vedere appendice)**

#### **Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C**

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
2. L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività.
3. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate e le indennità relative sono le seguenti:

<b>Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate</b>	<b>Compenso mensile</b>
-Orario di lavoro con una o più suspensione e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa ( Personale Trasporto scolastico ) - Diversa articolazione dell'orario di lavoro per esigenze di servizio (es: personale del servizio Polizia Locale ) - Diversa articolazione dell'orario di lavoro per esigenze di servizio necessari ad interventi sull'acquedotto comunale e per il controllo nelle giornate festive e nei periodi di criticità della fornitura idrica comunale.	Euro _____
	Euro _____
	Euro _____

4. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

#### **Art. 11**

#### **Disposizioni in materia di buoni pasto**

Rinvio recettizio a CCNL di settore e ad articolo 15 CCDI di Grotte di Castro, parte normativa, del 21/5/2009 in quanto applicabile *ex lege*.

#### **Art. 12**

#### **Programmi di formazione del personale**

Rinvio recettizio a CCNL di settore e ad articolo 11 CCDI di Grotte di Castro, parte normativa, del 21/5/2009, in quanto applicabile *ex lege*.

#### **Art. 13**

#### **Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'articolo 92 del D.Lgs. n. 163/2006**

1. La ripartizione delle risorse di cui all'ex articolo 92 del D.Lgs. n. 163/2006 è disposta secondo le previsioni del Regolamento comunale approvato con delibera G.C. n. 71 del 26/09/2015 per quanto concerne i criteri di riparto.

#### **Art. 14**

#### **Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici**

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'Ici è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione.

### **CAPO IV**

### **PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

#### **Art. 15**

#### **Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali**

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni secondo una percentuale definita in sede di contrattazione in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31/03/1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14/09/2000.
3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999 e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
  - a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei ventiquattro mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
  - b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
  - c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del biennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di

- assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- d) I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività;
  - e) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima del 70% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del biennio precedente;
  - f) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
  - g) Le progressioni hanno decorrenza dal 1<sup>a</sup> gennaio. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 01/04/1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

## **CAPO V**

### **ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 16**

##### **Norma di principio**

1. Sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, la disciplina degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le linee di indirizzo per la formazione e l'aggiornamento professionale, la prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro non sono più oggetto di contrattazione, con la conseguente disapplicazione delle norme dei contratti nazionali.
2. Le disposizioni sulle materie di cui al precedente comma contenute nei contratti collettivi decentrati integrativi cessano di produrre i propri effetti a far data dalla entrata in vigore del presente contratto.

#### **Art. 17**

##### **Pari opportunità**

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.
4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

**CAPO VI**  
**ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**

**Art. 18**

**Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori**

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1/4/1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 35% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua.

**Art. 19**

**Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.
3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

**Art. 20**

**Servizi minimi essenziali**

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci in atto un processo di aziendalizzazione di alcuni servizi le parti concordano di individuare entro 60 giorni:
  - le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo;
  - i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.

**Art. 21**

**Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario**

1. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico – individuato annualmente dall'Amministrazione – il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue.
2. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. 66/2003 art. 4 commi 2, 3 e 4.
3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

## **CAPO VII CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

### **Art. 22**

#### **Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

### **Art. 23**

#### **Norme finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto – salvo quanto già previsto *ex lege* - conservano la propria efficacia, in quanto compatibili con disposizioni di legge e contrattazione collettiva vigenti, sino alla loro sostituzione.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

4. Nelle more della definizione del CCNL di settore, le relazioni sindacali si articolano in via ordinaria oltre che per il tramite della contrattazione, anche secondo le metodiche dell'informativa e dell'esame congiunto.
5. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N.

#### APPENDICE CONTRATTUALE

Per l'anno 2016, ad integrazione di quanto previsto dagli articoli 7-10 del presente contratto, vengono determinate le indennità ricorrenti secondo l'allegato prospetto;

Vengono riportate le somme destinate a:

- comparto;
- straordinario;
- turnazione e festivo;
- disagio.

Vengono confermati il regolamento incentivi art. 92 codice appalti e l'individuazione obiettivi performanti anno 2016.



## FONDO PRODUTTIVITA' 2016

<b>RISORSE STABILI</b>		
Unico Importo Consolidato anno 2003	€	44.536,92
CCNL 5/10/01 art.4 co.2 RIA cessati dal 1/1/2000	€	5.837,16
CCNL 5/10/01 art.15 co.5	€	6.000,00
CCNL 22/1/04 art.32 co.1	€	2.577,56
CCNL 22/1/04 art.32 co.2	€	2.078,68
Altre Risorse Stabili	€	
CCNL 9/5/06 art. 4 comma 1	€	
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 2	€	2.486,01
PEO a carico del bilancio (dichiarazione congiunta CCNL 2005)	€	12.927,19
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€</b>	<b>76.443,52</b>
Decurtazioni Fondo parte Fissa	€	39.505,93
Consolidamento Decurtazioni art.9 co 2-bis	€	6.356,59
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€</b>	<b>30.581,00</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>	€	
Recupero evasione ICI (art.4 c.3 CCNL 5.10.01)	€	
Quote per la progettazione (art. 92 cc.5-6 Dlgs 163/06)	€	
CCNL 5/10/01 art.15 co.5	€	3.105,16
Fondo 2013 non utilizzato (da risorse stabili)	€	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€</b>	<b>3.105,16</b>
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€</b>	<b>33.686,16</b>
<b>Riduzione I per Fondo 2014 superiore a 2010 (parte stabile)</b>	€	-----
<b>Riduzione II per minor personale in servizio (di cui su parte stabile € 2.661,05)</b>	€	<b>2.661,05</b>
<b>TOTALE FONDO 2016 definitivo</b>	<b>€</b>	<b>31.025,11</b>

Personale dipendente a tempo indeterminato al 01/01/2010 n. 19,00  
Personale dipendente a tempo indeterminato al 31/12/2010 n. 18,00  
 $19+18 = 37/2 = 18,50$

**Media anno 2010 n. 18,50 (100%)**

Personale dipendente a tempo indeterminato al 01/01/2011 n. 18,00  
Personale dipendente a tempo indeterminato al 31/12/2011 n. 18,00  
 $18+18 = 36/2 = 18,00$

**Media anno 2011 n. 18,00 (97,30%)**

Personale dipendente a tempo indeterminato al 01/01/2012 n. 18,00  
Personale dipendente a tempo indeterminato al 31/12/2012 n. 18,00  
 $18+18 = 36/2 = 18,00$

**Media anno 2012 n. 18,00 (97,30%)**

Personale dipendente a tempo indeterminato al 01/01/2013 n. 18,00  
Personale dipendente a tempo indeterminato al 31/12/2013 n. 17,00  
 $18+17 = 35/2 = 17,50$

**Media anno 2013 n. 17,50 (94,60%)**

Personale dipendente a tempo indeterminato al 01/01/2014 n. 17,00  
Personale dipendente a tempo indeterminato al 31/12/2014 n. 17,00  
 $17+17 = 34/2 = 17,00$

**Media anno 2014 n. 17,00 (91,89%)**

**Variazione % per riduzione fondo anno 2014 - 8,11%**

**Fondo 2010 ridotto e depurato pari a € 32.812,00 \* aliquota 8,11% = € 2.661,05 II riduzione**

Personale dipendente a tempo indeterminato al 01/01/2015 n. 17,00  
Personale dipendente a tempo indeterminato al 31/12/2015 n. 17,00  
 $17+17 = 34/2 = 17,00$

**Media anno 2015 n. 17,00 (91,89%)**

Personale dipendente a tempo indeterminato al 01/01/2016 n. 17,00  
Personale dipendente a tempo indeterminato al 31/12/2016 n. 17,00  
 $17+17 = 34/2 = 17,00$

**Media anno 2016 n. 17,00 (91,89%)**

## INDENNITA' RICORRENTI 2016

### INDENNITA' DI RISCHIO

(art. 41 CCNL 2002/2005)

Dipendenti:

Bigiotti Dario	€ 300,00
Micalizzi Mario	€ 300,00
Ottaviani Domenico	€ 300,00
Moretti Piergiacomo	€ 300,00

### INDENNITA' DI DISAGIO

(art. 17, c. 2, lett. e)

Dipendenti:

Moretti Piergiacomo	€ 1.332,83
Marabottini Mariaflavia	€ 1.482,83
Bigiotti Dario	€ 172,83
Micalizzi Mario	€ 162,83
Ottaviani Domenico	€ 232,83

### INDENNITA' PER SPECIFICHE PROFESSIONALITA'

(art. 17, c. 2, lett. i)

Dipendenti:

Petri Claudio	€ 300,00
Moscini Domenico	€ 300,00
Virgili Norberto	€ 300,00

### INDENNITA' RESPONSABILITA' PROCEDIMENTO

(art. 17, c. 2, lett. f)

Petri Claudio	€ 1.332,84
Virgili Norberto	€ 212,84
Capozzi Domenico	€ 786,51
Paolini Roberta	€ 800,00
Serafinelli Angela	€ 800,00
Costa Anna Maria	€ 1.077,68
Monachino Maria Assunta	€ 1.379,84
Brinchi Adele	€ 1.329,84

---

**TOTALE € 13.203,70**

Indennità di cassa (Costa A.M.)	€ 247,92
Quota lavoro straordinario	€ 1.648,47
Indennità di comparto	€ 8.780,02
Lavoro festivo e turnazioni	€ 3.519,84

La rimanente somma di € 3.105,16 sarà ripartita sulla base del Piano degli Obiettivi 2016.



COMUNE DI GROTTI DI CASTRO Prov. di Viterbo

Piazza G. Marconi, 6 -

0763 798002 - 0763 7971

Alla Giunta Comunale di  
GROTTE DI CASTRO

### **IL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Viste le relazioni dei responsabili dei servizi interessati in merito alla razionalizzazione e riorganizzazione delle attività con conseguente realizzazione di economie di spesa, ai fini dell'incremento delle risorse variabili del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 (ai sensi dell'art. 15, c. 5 del CCNL 15/04/1999),

### **PRENDE ATTO E ATTESTA**

1. la verifica delle economie di spesa derivanti dai processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività;
2. la verifica dell'attivazione di nuovi servizi ed estensione di quelli esistenti con conseguente aumento di prestazioni del personale dipendente;
3. la conformità ai vigenti CCNL e CCDI;

### **ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

per l'incremento delle risorse variabili per il salario accessorio, ai sensi dell'art. 15, c. 5 del CCNL 15/04/1999.

Grotte di Castro, 24/12/2016

Il Nucleo di Valutazione Interno  
F.to Ilaria Baffo

# PIANO DEGLI OBIETTIVI 2016 FINANZIATI

## I SETTORE

### SETTORE AMMINISTRATIVO

Responsabile: Spadaccia Mauro

Obiettivo n. 1	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
	Conservazione documentale Interventi diversi settore culturale	01.01.2016	31.12.2016	26

Indicatore di performance	2016					
	Attesa	Realizzata				
Percentuale di raggiungimento	100%					

## II SETTORE

### SETTORE TERRITORIO, AMBIENTE

Responsabili: Ing. Bianchi Giorgio – Geom. Nazareno Del Soldato

Obiettivo n. 1	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
	Attività di mantenimento quali quantitativo dei servizi	01/01/2016	31/12/2016	19

Indicatore di performance	2016					
	Attesa	Realizzata				
Percentuale di raggiungimento	100%					

## III SETTORE

### SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO-ATTIVITA' PRODUTTIVE

Responsabile: Camilli Piero

Obiettivo n. 1	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso		
Gestione tributi	Nuovo regolamento entrate e mediazione tributaria	01/01/2016	31/12/2016	55		
	Contrasto evasione tributi					
Pagamenti p.a.	Avvio procedure gestione contabilità patrimoniale					
Polizia Locale	Assistenza personale tecnico per lettura e controlli contatori idrici per ruoli acqua					
Indicatore di performance	2016					
	Attesa	Realizzata				
Percentuale di raggiungimento	100%					