



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi, 1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente adeguato ai principi di cui al D.LGS 150/2009. **Parte normativa triennio 2014 - 2016 Relazione illustrativa**

## **Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di Legge**

### **PREMESSA**

L'40 del D. Lgs 30.3.2001, n. 165, al comma 3 - sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di controllo di cui all'art. 40-bis, c.1, stesso Decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il dipartimento della funzione pubblica.

In data 19 luglio 2012, con Circolare n. 25 il Mef, con gli aggiornamenti del febbraio 2013, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno (collegio dei revisori, servizio ragioneria), ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 16512001 e s.m.i.:

- *contratti integrativi normativi* (c.d. articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale quadriennale stabilito dal CCNL (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo);
- *contratti integrativi economici*, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione del CCNL ad uno specifico anno (Contrattazione Decentrata Integrativa annuale);
- *contratti stralcio su specifiche materie* (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge;

-Visto l'art. 65 del D. Lgs. n. 150/2009 ai sensi del quale era necessario per le amministrazioni locali adeguare i contratti decentrati alla Riforma Brunetta entro il 31/12/2012, in mancanza del quale avrebbero cessato la loro efficacia;

- Visto, altresì, l'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 141/2011, norma quest'ultima di interpretazione autentica dell'art. 65 suddetto;

- Considerato che nell'anno 2012 sono proseguite le trattative per la stipula del CCDI dell'Ente adeguato alla normativa di cui al D.Lgs 150/2009".

- Dato atto tuttavia, della mancata sottoscrizione entro il 31/12/2012 del CCDI da parte delle RSU, e che pertanto non è stato possibile procedere nell'anno 2013 con l'erogazione delle indennità direttamente collegate alla contrattazione decentrata;

- Precisato altresì che di quanto sopra disposto ne è stato dato atto con verbale di delegazione trattante del 21.02.2013 sottoscritto dalle rappresentanze sindacali interne e provinciali presenti, nonché con determinazione del Servizio AA.GG.LL.AA. n. 42 del 13.02.2013.

In data 8.05.2013 la Giunta Comunale approvava la deliberazione n. 66 in ordine alla composizione della delegazione trattante di parte pubblica che risulta così composta:

Presidente: Dott. Domenico Fimmanò Segretario Generale dell'Ente;

Componenti: Dott.ssa Barbara Ceragioli, Responsabile del Servizio AA.GG.LL.AA , del Servizio Personale e Servizi Demografici e Cimiteriali; Ing. Fulvio D'Angelo, Responsabile del servizio LL.PP



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi,1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



Dato atto che la delegazione di parte sindacale risulta composta come di seguito indicato:

Pisani Silvana  
Rosellini Luca

Sono state regolarmente convocate e ammesse alla contrattazione le *OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL vigente* nelle persone di:

CGIL FP	Lo Zopone Giovanna
CISL FPS	Petrucci Massimo
UIL FPL	Di Clemente e Merlini ; Matteoni Ernestina (delegata prov.)
DICCAP/SULPM	Pezzatini Samanta e Ciardella Diego (delegati provinciali)

Tutto ciò premesso:

Le delegazioni trattanti, sono addivenute ad una bozza del CCDI (parte normativa) relativo al personale non dirigente, condivisa.

In data 10.03.2014 è stata sottoscritta la Preintesa relativa al CCDI (Parte normativa)

I soggetti destinatari del presente CCDI è il personale dipendente del Comune di Porcari non titolare di posizione organizzativa.

Le materie trattate dal contratto integrativo – parte normativa - possono essere così riassunte:

- Adeguamento del CCDI (2014 – 2016) in attuazione di quanto stabilito dall'art.65 comma 4 del D.Lgs 150/2009, ai principi posti dalle leggi di riforma del pubblico impiego, riassumendo di seguito i punti principali:
  - Criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
  - Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità e di disagio

Si dà atto:

1. che in data 30.05.2014 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di Revisione il quale non ha effettuato rilievi;
2. Il Comune di Porcari non è Amministrazione obbligata all'adozione del Piano della Performance ai sensi dell'art.16 del D.Lgs 150/2009. Tuttavia viene adottato uno strumento equivalente in quanto legato alla programmazione economico- finanziaria e di bilancio che corrisponde, nei contenuti, alla Relazione Previsionale e Programmatica (triennale) ed al Piano Esecutivo di gestione/PDO, dove il principale indicatore di performance è il rispetto dei tempi di realizzazione

Per l'anno 2014 sono stati individuati, alcuni obiettivi legati ai vari Centri di Responsabilità dei vari Servizi Contenuti e descritti nel "Piano delle Performances" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 28.05.2014

Si dà atto:

- che l'Ente, ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 comma 2 del D.Lgs 150/2009 in concomitanza con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione, con deliberazione di Giunta Comunale n.7 del 29.01.2014. L'Ente ha altresì assolto all'obbligo di pubblicazione sul proprio sito web come da disposizioni del D.Lgs 33/2013 in vigore a partire dal 20.04.2013, ottenendo anche le dovute certificazioni da parte del Nucleo di valutazione.
- che con Deliberazione CC n. 102 del 30.12.2010 ci siamo avvalsi della possibilità di utilizzare il Nucleo di Valutazione esistente per svolgere le funzioni ed i compiti attribuiti all'organismo indipendente di valutazione (OIV) previsto dal D. Lgs. 150/2009 e secondo le indicazioni contenute nella delibera CIVIT n. 121/2010;
- che con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 67 del 28.11.2011 è stata approvata la convenzione per la gestione in forma associata del Nucleo di valutazione tra i comuni di Altopascio, Porcari, Montecarlo e



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi, 1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



Villa Basilica.

- Che con deliberazione n.44 del 22.03.2013 del Comune di Altopascio (Comune Capofila) è stato nominato il Nucleo di Valutazione così composto:  
Presidente: Prof Brunella Bellè  
Membro: Dott. Marco Cannata  
Membro: Dott. Benelli Stefano

## Modulo 2

### A) Illustrazione dell'articolato del contratto

#### Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il Triennio 2014/2016

##### 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 dall'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
  - D. Lgs. n. 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. n. 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. n. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni a 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'art. 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. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'art. 6;
  - D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare art. 9, commi 1, 2-bis, 17 e 21;
  - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D. Lgs. n. 150/2009) adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 194 del 30.12.2010;
  - Regolamento disciplinante il sistema di valutazione e premialità del personale dipendente, allegato al suddetto Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 194 del 30.12.2010
  - Sistema di misurazione e valutazione delle performances (SMVP) approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 14.05.2014
  - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/03/1999, 1/04/1999, 14/09/2000, 22/01/2004, 9/05/2006, 11/04/2008, 31/07/2009;
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D. Lgs. n. 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. n. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del Dl Lgs. n. 141/2011).



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi, 1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



## **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, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato con contratto di durata pari o superiore ad un anno (ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale – con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato, (si veda successivo Titolo III);
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2014;
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.

## **Art. 5 Riconoscimento riduzione orario di lavoro ai sensi dell'art.22 CCNL1999**

Le parti prendono atto dell'accordo siglato in data 23.01.2012, al quale si rinvia, in relazione al riconoscimento della riduzione dell'orario di lavoro per il personale che effettua turnazioni, ai sensi dell'art.22 del CCNL 1999.



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi, 1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



## **Titolo II – Trattamento Economico del Personale**

### **Capo I – Risorse e Premialità**

#### **Art. 6 - 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. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla legge, tenuto altresì conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/04/1999 (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. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate;
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999 (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), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
  - b. incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
  - c. stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
  - d. accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Funzionario competente;
  - e. garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
  - f. in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi, 1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



## Art. 7 – 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 legata al raggiungimento degli obiettivi);
  - b. le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009;
  - c. le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 1/04/1999 (si veda successivo Capo V);
  - d. il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D. Lgs. n. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VI

## Capo II – Criteri Generali per la Ripartizione e Destinazione delle Risorse

### Art. 8– Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7, secondo i seguenti criteri generali:
  - 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. n. 150/2009 modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 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 convergono 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 performances – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performances;
  - 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 la 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



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi,1 - 55016 PORCARI (Lucca)

Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564

Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



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. sono definiti distinti sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti prendono atto del sistema di budgetizzazione delle risorse, ovvero di suddivisione annuale delle stesse, in budget di settore (macro-struttura organizzativa) che vengono assegnati ai rispettivi Responsabili (APO). Detti budget sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dal Responsabile (APO) per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 7, ad eccezione della lettera b) "progressioni economiche". I budget sono resi disponibili nell'ambito del PEG/PDO (programmazione annuale), approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei budget si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni funzionario, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

## Capo III – Progressione Economica Orizzontale

### Art. 9– Criteri generali

1. L'Istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009;
2. Per l'assegnazione delle PEO verrà seguita un'unica graduatoria formata a seguito di processi valutativi secondo i criteri vigenti per l'assegnazione di tale premialità
3. Verranno riconosciute PEO in relazione al budget disponibile per tale finalità e concordato in sede di accordo economico annuale in relazione alla destinazione del salario accessorio.
4. Ai sensi dell'art. 9 CCNL 11/04/2008: " Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art.5 CCNL 1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi (24 mesi);
5. le progressioni economiche si individuano, di norma, tra il personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli;
6. sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente;

## Capo IV – Fattispecie, Criteri, Valori e Procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità

### 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 riproporzionate 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;



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi, 1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



4. L'effettiva individuazione degli aventi diritto sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile (APO);
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 (quindi non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione);
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità;
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile (APO);
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

## 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 – Euro 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10, comma 9, ristabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. 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 sono di esclusiva competenza del Responsabile (APO).
  - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc.... complessi ed a conduzione altamente 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;
3. L'Erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile (APO).

## 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 Euro 30,00 (si fa presente che criterio di ragionevolezza vuole che questo importo non sia superiore a quello stabilito per l'indennità di rischio; infatti il "rischio" tutela al salute, il "disagio" è sicuramente di minore rilevanza). 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 decisamente 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 sono in esclusiva competenza del Responsabile (APO);





# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi,1 - 55016 PORCARI (Lucca)

Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564

Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



### 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; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- 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; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- 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; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza
- Esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose
- Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature e apparecchiature usuranti

### 4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile (APO).

#### **Art.13 Indennità di turno**

E' corrisposta un'indennità di turno nelle misure e con le modalità previste dall'art. 13 D.P.R. 268/87 e dall'art. 22 del CCNL del 14/9/2000.

L'indennità di turno compete al personale inserito in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'Ente.

Nel caso in cui ricorrano le condizioni per effettuare una prestazione in un giorno festivo e quindi il dipendente non possa usufruire del giorno di riposo settimanale, si applica la disciplina di cui all'art. 24, 1° comma, del CCNL del 14.9.2000.

La maggiorazione del trattamento economico di cui all'art.24 del CCNL 2000 viene attribuita ai dipendenti che siano stati preventivamente autorizzati con atto scritto e motivato dal Responsabile di Servizio.

#### **Art. 14 – Indennità di maneggio valori**

1. Ai dipendenti adibiti 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. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori;
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14/09/2000) si stabilisce la seguente indennità che viene fissata in Euro 1,55 al giorno per l'economista; per gli altri agenti contabili – P.M. e stato civile - l'importo è di € 0.52 giornaliero.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi, 1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



## Art. 15 – 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 1/04/1999 (importo massimo fino ad Euro 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 ed al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - c. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
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); non compete ai Responsabili (APO) che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di :
  - € 200,00 per le Cat B
  - € 300,00 per le Cat C e D
4. Nella fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile (APO) 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;
5. 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 1/04/1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
6. Le indennità di cui al presente articolo sono frazionabili in ragione del momento dell'attribuzione e/o variazione delle stesse in corso d'anno e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, nell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

## Art. 16 – 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 9/05/2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili (APO) 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 in 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 (APO) dovranno fare riferimento sono le seguenti:
  - a. responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica
  - b. coordinamento di strutture complesse
  - c. coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane
  - d. concorso alla formazione delle decisioni del Responsabile (APO)
  - e. attribuzione di responsabilità di risultato con elevata autonomia sulle modalità per conseguirlo
  - f. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali
3. L'assegnazione dell'incarico e l'importo dell'indennità è determinato dal competente Responsabile (APO) prima dell'espletamento dell'attività richiesta e secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:
  - a. importo massimo fissato dal CCNL pari ad Euro 2.500,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al precedente comma 2;
  - b. importo pari ad Euro 2.000,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) cinque delle condizioni di cui al precedente comma 2;



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi, 1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



- c. importo pari ad Euro 1.500,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al precedente comma 2;
  - d. importo pari ad Euro 1.000,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al precedente comma 2;
  - e. importo pari ad Euro 500,00 annui lordi quando ricorra per il lavoratore due delle condizioni di cui al precedente comma 2;
  - f. importo pari ad Euro 250,00 annui lordi quando ricorra per il lavoratore una sola delle condizioni di cui al precedente comma 2.
3. Le indennità di cui al presente articolo sono frazionabili in ragione del momento dell'attribuzione e/o variazione delle stesse in corso d'anno e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, nell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

## Art. 17 - Reperibilità

Ai sensi dell'art.23 del CCNL 14.09.2000, per le aree di pronto intervento individuate dagli Enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità.

La reperibilità è remunerata con una indennità pari a € 10,33 per 12 ore al giorno; tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato ed è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, con la maggiorazione del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa.

La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto oggetto dell'intervento nell'arco massimo di 30 minuti.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari e fissa, mensilmente, i turni.

In caso di intervento operativo del dipendente, la prestazione sarà compensata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, o compensate, a richiesta del dipendente, ai sensi dell'art.38 comma 7 o dell'art.38 bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

Le aree di pronto intervento per servizi di emergenza, sono individuate con specifico regolamento o individuate dal funzionario competente in ragione di particolari ragioni ed esigenze di servizio.

## Capo V

### Art. 18 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Le risorse che leggi speciali destinano per attività specifiche - di seguito elencate - sono destinate a tutto il personale che effettivamente prende parte alla realizzazione dell'attività.

Le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 1/04/1999 sono:

- ▣ Art. 15, comma 1, lettera d) CCNL 1/04/1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997", si riferisce a:

- proventi da sponsorizzazioni;



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi,1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

✚ Art. 15, comma 1, lettera k) CCNL 1/04/1999 "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. n. 163/2006);
- incentivi per la pianificazione (art. 92, comma 6, D. Lgs. n. 163/2006);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p) D. Lgs. n. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D. Lgs. n. 269/2003)
- Compensi ISTAT

✚ Eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione – conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D. Lgs. n. 141/2011. Questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente (nel Regolamento disciplinante la premialità), in applicazione dell'art. 31 del D. Lgs. n. 150/2009.

Per la disciplina di ciascuna fattispecie si rinvia agli specifici Regolamenti o disposizioni in materia.

## Capo VI – Premio di Efficienza

### Art. 19 - Disciplina del premio di efficienza

1. Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.
2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Responsabile (APO) – a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale – propone all'Amministrazione la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
  - l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
  - la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
  - la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3);
  - i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.

La parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed i miglioramento dei servizi.

3. Il Responsabile (APO) valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste per la premialità.
4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Responsabile (APO) ed è validato dal Nucleo di Valutazione.



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi, 1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



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

### CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

#### **Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato**

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 1 anno concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 7, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3 comma 11 del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).
3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

#### **Art. 21– 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. 7 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

#### **Art. 22 – Personale comandato o distaccato**

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

#### **Art. 23 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione**

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).
3. 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.



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi, 1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



## **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Omissis in quanto trattasi di contratto integrativo decentrato normativo.

## **C) effetti abrogativi impliciti**

Le parti danno atto che, per effetto del presente accordo ogni disposizione precedente in materia perde efficacia

## **D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

L'ammontare delle risorse destinate al compenso premiale incentivante la produttività, determinato nel CCDI economico annuale, è attribuito secondo la disciplina contenuta nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance", nel prosieguo indicato con la parola "Sistema", approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 14.05.2014

Il contenuto del presente contratto integrativo risulta pertanto coerente con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premiabilità* di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009.

## **E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;**

Preso atto :

- che alla luce della nuova normativa derivante dall'art. 9 comma 1 del D.L. 78/2010 così come convertito con Legge 122 del 30 luglio 2010 " Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche[...] non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno;
- che ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis del predetto D.L. "A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio";
- che ai sensi del DPR 122 del 4.09.2013, entrato in vigore il 9.11.2013 viene sancita la proroga al 31.12.2014 dei vincoli in materia di trattamento economico dei dipendenti pubblici, previsti dal sopra citato D.L 78/2010 agli articoli 9 comma 1, 2, 2 bis e 21;

Pertanto, lo schema di CCDI parte economica a valenza annuale non prevederà nuove progressioni economiche in quanto, in attuazione dell'art.9 commi 1 e 21 del d.l. 78/2010 e succ. int. e mod., sono sospese in ogni caso per il quadriennio 2011 – 2014.

Tuttavia, anche se sospese per il quadriennio 2011-2014, è stata disciplinata la materia rispettando il principio di selettività delle progressioni.

## **F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

La finalità attesa dalla sottoscrizione del contratto integrativo è la corresponsione degli istituti premianti legati al raggiungimento degli obiettivi previsti dagli strumenti di programmazione gestionale dati dall'Amministrazione, Peg e Piano delle Performance, in coerenza con il titolo II del D.Lgs 150/2009



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi, 1 - 55016 PORCARI (Lucca)

Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564

Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



La verifica degli effetti attesi, di mantenimento e miglioramento della produttività dei servizi sarà riscontrato dal Nucleo di valutazione che dovrà validare la relazione sullo stato finale della Performance di ciascun anno in ordine al raggiungimento dei valori attesi /conseguiti, ai processi ed all'organizzazione nel suo complesso.

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente adeguato ai principi di cui al D.LGS 150/2009. **Parte normativa triennio 2014 – 2016. Relazione tecnico-finanziaria**

Come sopra precisato il CCDI che si relaziona è un contratto integrativo normativo (c.d. articolato) che definisce le regole generali concordate in sede integrativa di applicazione degli istituti contrattuali, adeguato ai sensi dell'art.65 del D.Lgs 150/2009.

Pertanto le parti che seguono non risultano pertinenti.

## **Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Sezione II – Risorse variabili

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

## **Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal

Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi, 1 - 55016 PORCARI (Lucca)  
Tel. (0583) 21181 Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463



Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

**Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo