



# Città di Oppeano

Provincia di Verona

\*\*\*\*\*

UFFICIO SEGRETERIA

C.F. 80030260238

P.IVA 01536590233

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO  
ANNO 2013 - 2015  
(parte giuridica)  
ANNO 2013 e ANNO 2014  
(parte economica)**

Oggi, **diciassette dicembre duemilaquindici**, presso la Sede del Comune di Oppeano si sono incontrati i sigg.ri:

- per la delegazione di parte pubblica:  
dott.ssa Chiara Mazzocco – Presidente (D.G.C. n. 129 del 15 dicembre 2015)
- per la delegazione di parte sindacale:  
Audano Lidia                      RSU  
Fanton Bruno                      RSU

Partecipa alla seduta il responsabile dell'area economico finanziaria rag. Adriano Freddo.

**LE PARTI:**

Vista la D.G.C. n. 129 del 15 dicembre 2015 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo 2013-2015 (parte giuridica) e anno 2013 e 2014 (parte economica) e i relativi allegati;

procedono alla relativa sottoscrizione definitiva nel testo unito alla presente.

**IL PRESIDENTE DI PARTE PUBBLICA**

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

R.S.U. del Comune di Oppeano e OO.SS.

**Firma**

*Chiara Mazzocco*  
*Adriano Freddo*



**Firma**

*Bruno Fanton*  
*Adriano Freddo*



# CITTA' DI OPPEANO

Provincia di Verona

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

##### 1. Premessa.

Il CCNL sottoscritto l'11/04/2008, concernente il quadriennio normativo 2006-2009, è l'ultimo contratto che regola la **parte normativa** del comparto Regioni ed Autonomie Locali. Allo stesso occorre pertanto fare riferimento in attesa del nuovo contratto nazionale, facendo riserva di introdurre nel presente decentrato le necessarie modificazioni.

Il CCNL sottoscritto il 31/07/2009, concernente il biennio economico 2008-2009, è invece l'ultimo contratto che regola la **parte economica** del medesimo comparto, ed allo stesso si farà riferimento in attesa del nuovo accordo nazionale, facendo anche qui riserva di introdurre nel presente decentrato le necessarie modificazioni.

La trattazione in discorso non può però prescindere da alcune considerazioni attinenti alle disposizioni rese dal D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, recante "Attuazione della Legge n. 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", entrato in vigore il 15/11/2009, che tra l'altro ha modificato in più parti il D.Lgs. 30/03/2001, n. 165.

Sulla questione si rileva che tanto l'art. 16, comma 3, che l'art. 31, comma 4, del D.Lgs. n. 150/2009 individuano il 31/12/2010 quale termine ultimo entro il quale effettuare l'adeguamento dell'ordinamento comunale ai principi recati dal medesimo decreto. In proposito, le successive disposizioni emanate in materia di personale hanno però reso problematica l'attuazione del "Decreto Brunetta".

Altresì si evidenzia che l'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009 stabilisce che le regioni e le autonomie locali devono adeguare entro il 31/12/2011 i contratti collettivi integrativi in essere all'entrata in vigore dello stesso decreto (15/11/2009) alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto al titolo III "Merito e Premi" della medesima legge. E che in caso di mancato adeguamento i contratti integrativi vigenti a tale data cessano la loro efficacia alla data del 31.12.2012.

Questo Ente non ha successivamente al 15/11/2009 (data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009) adeguato la propria contrattazione al citato decreto. Ciò in relazione anche al fatto che l'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78 del 31/05/2010, convertito dalla Legge 30/07/2010, n. 122, ha stabilito che per il periodo 01/01/2011 – 31/12/2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione dei dipendenti in servizio. Altresì lo stesso art. 9 del D.L. 78/2010 prevede che solo dal 2015 si tornerà a parlare di premialità per i dipendenti del pubblico impiego, disponendo nel contempo il blocco per il triennio 2011-2013 delle progressioni di carriera (che avranno effetto ai fini esclusivamente giuridici).

Sulla "riforma Brunetta" è intervenuto poi il D.Lgs. 01/08/2011, n. 141, con il quale viene rinviata sine die (alla prossima contrattazione collettiva) l'applicazione delle fasce di merito (art. 6). Esso ancora mette mano alle questioni della premialità, oltreché delle relazioni sindacali e della dirigenza.

Questo Ente ha comunque approvato con D.G.C. n. 18 del 11/02/2013 il *Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e servizi*, con unito elaborato contenente la *Metodologia di valutazione delle performance*, che recepisce il meccanismo della premialità introdotto dalla "Legge Brunetta", che sarà però attuato con le limitazioni di cui sopra.

## **Art. 2 – Quadro normativo e contrattuale**

1. Fatta tale premessa, il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
  - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
  - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare gli artt. 16, 23 e 31;
  - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15", che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009, oltre a recare disposizioni transitorie con l'articolo 6;
  - D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
  - Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, con elaborato "Metodologia e valutazione della performance", approvato con D.G.C. n. 18 dell'11/02/2013;
  - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa, come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 (testo vigente ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

## **Art. 3 – 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 - 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 2013 e sino al 31 dicembre 2015**.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle 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. 4 – 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 unitaria, 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. 5 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

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

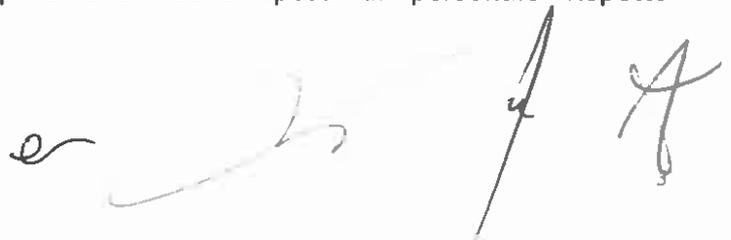
## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – RISORSE E 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. **Sino al 31 dicembre 2014** la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22.01.2004), pari all'1,2% del monte salari anno 1997, 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 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, con particolare riferimento al non superamento della spesa di personale rispetto all'esercizio precedente.

#### **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"); istituito per il quale è richiesta l'applicazione del *sistema di misurazione e valutazione della performance* adottato dall'Ente;
  - 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. 150/2009, nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituito per il quale si applica il *sistema di misurazione e valutazione della performance* adottato dall'Ente nonché la specifica e compiuta disciplina prevista nel regolamento disciplinante la premialità;
  - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda il successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
  - d) il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VI;
  - e) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 (questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009).

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" – ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 6, lettera e); tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto degli artt. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009, modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011, *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."*.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il *sistema di misurazione e valutazione delle performance* - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;

- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato al segretario comunale e ai responsabili di P.O.. Detti fondi sono gestiti dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6.

### **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. 150/2009.
2. Il segretario comunale e i responsabili di P.O., nella gestione del fondo assegnato, come da articolo precedente ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio *sistema di misurazione e valutazione della performance*, cui si fa integrale rinvio.
3. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

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

#### **Art. 10 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del segretario comunale e dei responsabili di P.O..
4. Le indennità sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione, che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non sono riconosciute per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione) in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

5

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del segretario comunale e dei responsabili di P.O..
8. 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 - €. 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9, comma 8, si stabilisce 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:
  - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, 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. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, che sono di competenza del segretario comunale e dei responsabili di P.O..
4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

#### **Art. 12 – Indennità di disagio**

1. Ai dipendenti di categoria B e C 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 € 30,00, e comunque non superiore ad € 360,00 annui. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9, comma 8, 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. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di competenza del segretario comunale e dei responsabili di P.O..
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.
4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

### **Art. 13 – Indennità 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.  
Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che tale indennità venga fissata in € 1,54 al giorno per la figura dell'Economo Comunale e di € 0,77 per gli altri agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.
3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

### **Art. 14 – Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.
3. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.

### **Art. 15 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi):
  - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
  - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - 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 di P.O. che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
  - € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
  - € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
  - € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
  - € 300,00 al Responsabile dei Tributi;
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del responsabile di P.O. del settore di competenza definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.
5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 100,00.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione, entro la mensilità di giugno dell'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 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con atto congiunto del competente responsabile di P.O. e del segretario comunale, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di area con il segretario comunale provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate. In sede di prima applicazione l'importo è quello utilizzato per le stesse finalità nell'anno 2012 con eventuali aggiustamenti sulla base delle variazioni intervenute (cessazioni/assunzioni);
4. Le fattispecie alle quali dovrà essere fatto riferimento sono le seguenti:
  - a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio):**
    1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
    2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
    3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
  - b) Responsabilità gestionale, che comprende**
    1. Responsabilità di procedimenti di spesa
    2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
    3. Responsabilità di realizzazione piani di attività
  - c) Responsabilità professionale, che comprende:**
    1. Responsabilità di processo
    2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi
    3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO
5. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.500,00, è determinato dal competente responsabile di P.O. con il segretario comunale, applicando i criteri di cui alla scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" di seguito riportata ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato.
6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione, da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per

specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

7. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

## TABELLA

per la attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità  
(art. 17, comma 2, lett. f. CCNL 01/04/1999 e smi)

<b>a) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

<b>b) RESPONSABILITA' GESTIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Resp. procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Resp. di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

<b>c) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

### PUNTEGGI > INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti	= € 2.500,00;
Da 33 a 40 Punti	= € 2.000,00;
Da 27 a 32 Punti	= € 1.500,00;
Da 21 a 26 Punti	= € 1.000,00;
Da 13 a 20 Punti	= € 500,00;

In caso di stanziamento insufficiente saranno proporzionalmente ridotti.

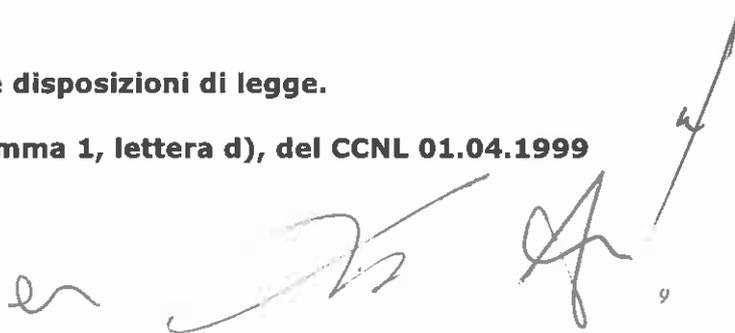
### Art. 17 - Indennità di turnazione.

1. L'indennità prevista e disciplinata dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000, che integra la lettera d) dell'art. 17, comma 2, del CCNL 01/04/1999, è attribuita al personale dell'area di vigilanza all'uopo individuati che, organizzato in turni, garantisce il servizio in via continuativa (minimo 6 giorni la settimana) con rotazione ciclica dell'orario di lavoro in turni programmati, nel rispetto della misura e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia.
2. L'indennità di turno può essere erogata purché le strutture operative interessate prevedano la copertura di un "orario di servizio" giornaliero di almeno 10 ore consecutive.
3. Il servizio è gestito dal Responsabile di Area competente, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
4. Per quanto qui non disciplinato si rinvia alla vigente normativa, dottrina e giurisprudenza in materia.

## CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

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

#### Art. 18.1 - Compensi di cui all'art. 15, comma 1, lettera d), del CCNL 01.04.1999



1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:
  - proventi da sponsorizzazioni;
  - 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.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto congiunto del responsabile di P.O. competente con il segretario comunale.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

#### **Art. 18.2 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999**

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:
  - a) incentivi per la progettazione (art. 92, comma 5, D.Lgs. 163/2006);
  - b) incentivi per la pianificazione (art. 92, comma 6, D.Lgs. 163/2006);
  - c) recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);
  - d) incentivi per rilevazioni statistiche in favore dell'Istat liquidati secondo gli importi pervenuti dall'Istituto di statistica;
2. Le somme relative alle voci di cui al comma 1, lett. a), b) e c) saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

#### **Art. 18.3 – Compensi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011**

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D. Lgs. 141/2011, tali incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite o che verranno stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto congiunto del responsabile di P.O. competente con il segretario comunale.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

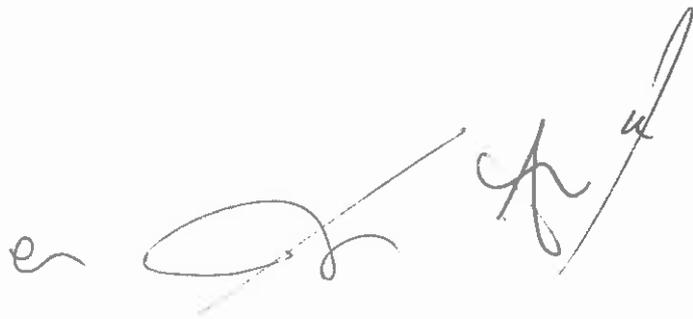
### **CAPO VI – PREMIO DI EFFICIENZA**

#### **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 la Conferenza dei responsabili di area, presieduta dal segretario comunale, propone all'Amministrazione (Giunta Comunale) la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
  - a) l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio
  - b) la quantificazione dell'entità del risparmio previsto
  - c) la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3)
  - d) 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 il miglioramento dei servizi.

3. La Conferenza dei responsabili di area 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 nel Regolamento disciplinante la premialità.
4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Responsabile di P.O. competente ed è validato dal Nucleo di Valutazione.

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and strokes, located at the bottom right of the page.

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

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

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

### **Art. 21 – Telelavoro (lavoro a distanza)**

1. Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabilisce quanto segue:
  - gli oneri d'esercizio per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Ente;
  - nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale una somma lorda pari ad € 2,00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici;
  - si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 6 lettera a), nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

### **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.



# Città di Oppeano

Provincia di Verona

## ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO per l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate ANNO 2013

### 1. Costituzione del fondo.

Le parti prendono atto della costituzione del fondo come segue.

La costituzione del fondo per il 2013 è stata definita con D.G.C. n. 89 del 10/06/2013, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 22/01/2004.

Il totale generale delle risorse decentrate 2013 risulta pari dal Euro 98.171,46, di cui Euro 64.482,09 di risorse stabili ed Euro 33.689,37 per risorse variabili.

Dall'importo delle risorse stabili in Euro 64.482,09 andrà detratto:

- l'indennità di comparto (escluso personale in distacco e comando) anno 2013 (pagata fuori fondo), ai sensi dell'art. 33, comma 4, CCNL 22/01/2004, in Euro 14.269,44;
- gli importi corrisposti per progressioni economiche orizzontali (escluso personale in distacco e comando) anni 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 e 2013 per la somma di Euro 39.521,95.

Il totale delle risorse disponibili è pertanto pari ad **Euro 44.380,07**, di cui Euro 10.690,70 per risorse stabili ed Euro 33.689,37 per risorse variabili.

Le risorse variabili sono così costituite:

- Euro 5.000,00 per compensi ICI;
- Euro 18.689,37 per compensi di attività interna di progettazione e urbanistica (risorse sterilizzate);
- Euro 5.000,00 per indennità di turnazione (finanziata con proventi delle violazioni al codice della strada ex art. 208);
- Euro 5.000,00 per specifico piano/i (finanziate con disponibilità di bilancio).

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, convertito dalla Legge n. 122/2010, si dà atto che l'ammontare di dette risorse non supera il corrispondente importo dell'anno 2010. Ciò tenendo però conto che la somma di Euro 18.689,37, relativa ad attività di progettazione/urbanistica, va sterilizzata, e quindi non considerata a detto fine (deliberazione n. 51 del 04/10/2010 Corte dei Conti, Sezioni Riunite di controllo).

### 2. Destinazione del fondo.

Le parti stabiliscono, sulla base di quanto definito con il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2013-2015, la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2013 come sotto riportato:

<b>DESTINAZIONI REGOLATE DALL'ACCORDO ANNUALE DI UTILIZZO 2013</b>			
<b>Fonte</b>		<b>Fattispecie</b>	<b>Euro</b>
CCNL 31/03/1999	Art. 17, comma 2, lett. a)	Produttività e miglioramento servizi	1.470,70
CCNL 01/04/1999	Art. 17, comma 2, lett. a)	Produttività e miglioramento servizi (specifico progetto) (finanziato con art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999) (non realizzato)	5.000,00
CCNL 01/04/1999	Art. 17, comma 2, lett. b)	Progressione economica orizzontale	0,00
CCNL 01/04/1999	Art. 17, comma 2, lett. d)	Indennità di rischio	0,00
CCNL 01/04/1999	Art. 17, comma 2, lett. d)	Indennità di disagio	720,00
	Art. 17, comma 2, lett. d)	Indennità maneggio valori	0,00
	Art. 17, comma 2, lett. i)	Indennità per ulteriori specifiche responsabilità	1.000,00
	Art. 17, comma 2, lett. f)	Indennità per particolari responsabilità	7.500,00
	Art. 17, comma 2, lett. d)	Indennità di turnazione (finanziato con art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999) D.G.C. n. 102 del 17/06/2013)	5.000,00
CCNL 14/09/2000	Art. 23	"Pronta reperibilità" (non attivata)	0,00
CCNL 05/10/2001	Art. 4, comma 4	Compensi per sponsorizzazioni, convenzioni ecc.	0,00
<b>TOTALE DESTINAZIONE</b>			<b>20.690,70</b>

<b>DESTINAZIONI VINCOLATE</b>			
<b>Fonte</b>		<b>Fattispecie</b>	<b>Euro</b>
CCNL 22/01/2004	Art. 33	Indennità di comparto	14.269,44
CCNL 31/03/1999	Art. 17, comma 2, lett. b)	Progressioni orizzontali (1999-2013)	39.521,95
CCNL 01/04/1999	Art. 17, comma 2, lett. k)	Recupero evasione ICI	5.000,00
		Progettazione/pianificazione	18.689,37
<b>TOTALE DESTINAZIONE</b>			<b>77.480,76</b>
<b>TOTALE UTILIZZO DEL FONDO 2013</b>			<b>98.171,46</b>

Le parti concordano che nel caso di economie dei fondi assegnati e finanziati con risorse stabili vadano a rimpinguare il fondo di 1.470,70 per la produttività e il miglioramento servizi sempre nel limite delle risorse disponibili.

Oppeano, lì 14.12.2015

**Allegato** - prospetto costituzione del fondo anno 2013.

**RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2013**

**RISORSE STABILI**

(art. 31, comma 2, CCNL 22/01/2004)

Riferimenti contrattuali	DESCRIZIONE	IMPORTO Euro
Art. 14, comma 4, CCNL 01/04/1999	Riduzione 3% risorse lavoro straordinario anno 2000	148,60
Art. 15, comma 1, lett. a) CCNL 01/04/1999	Fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettera b), c), d) e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale (escluse le somme per il lavoro straordinario), comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della L. 662/96 (anno 1998), nonché della quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati	42.717,48
Art. 15 comma 1, lett. b) CCNL 01/04/1999	Eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio	0,00
Art. 15 comma 1, lett. c) CCNL 01/04/1999	Eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del Personale dipendente salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL	0,00
Art. 15 comma 1, lett. f) CCNL 01/04/1999	Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993	0,00
Art. 15 comma 1, lett. g) CCNL 01/04/1999	Insieme delle risorse già destinate per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996	5.951,96
Art. 15 comma 1, lett. h) CCNL 01/04/1999	Risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995	0,00
Art. 15 comma 1, lett. i) CCNL 01/04/1999	Quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c) (sono fatti salvi gli accordi di miglior favore)	0,00
Art. 15 comma 1, lett. j) CCNL 01/04/1999	0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo	2.634,53
Art. 15 comma 1, lett. l) CCNL 01/04/1999	Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	0,00
Art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999	Incremento dotazione organiche	0,00
Art. 4, comma 1, CCNL 5/10/2001	Integrazione 1,1% monte salari 1999 (esclusa la quota della dirigenza)	6.576,86
Art. 4, comma 2, CCNL 5/10/2001	Integrazione risorse di cui al precedente punto con l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 01/01/2000.	5.089,21
Art. 32, comma 1, CCNL 22/01/2004	0,62% monte salari anno 2001 (esclusa la dirigenza)	3.962,58

er 28 4 CA

Riferimenti contrattuali	DESCRIZIONE	IMPORTO Euro
Art. 32, comma 2, CCNL 22/01/2004 - Dichiarazione congiunta n. 1 CCNL 09/05/06 -	0,50% monte salari anno 2001 (esclusa la dirigenza)	3.199,67
Art. 4, comma 1, CCNL 09/05/06	0,5% monte salari 2003	3.796,72
Art. 8, comma 2, CCNL 11/04/2008	0,6% monte salari 2005 (esclusa la dirigenza) (Euro 4.308,27)	0
	<b>Totale parziale risorse stabili</b>	<b>73.929,01</b>
	<b>DA SOMMARE</b>	
	• risorse destinate al LED fino al 31/12/1999 per dipendenti cessati dal servizio	+ 4.397,80
	<b>DA DETRARRE</b>	
	• oneri di cui all'art. 19 CCNL 01/04/1999 (anno 1999)	- 136,34
	• produttività 1998 ai responsabili degli uffici (già ricompresa nell'importo di Euro 42.717,48 di cui all'art. 15, comma 1, lett. a) CCNL 01/04/1999)	- 6.696,38
	<b>Totale risorse stabili (somma confermata anche per gli anni successivi e che non può superare quella dell'anno 2010)</b>	<b>71.494,09</b>
Art. 9, comma 2-bis, D.L. 78/2010	Riduzione proporzionale al personale in servizio.	7.012,00
	<b>Totale risorse stabili rideterminate</b>	<b>64.482,09</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b> (art. 31, comma 3, CCNL 22/01/2004)		
Riferimenti contrattuali	DESCRIZIONE	IMPORTO Euro
Art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 01/04/1999, come sostituita dall'art. 4, comma 4, CCNL 05/10/2001	Risorse derivanti da contratti di sponsorizzazione, convenzioni con privati ed associazioni senza fini di lucro.	0,00
Art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 01/04/1999 e art. 4, comma 3, CCNL 05/10/2001	Risorse che specifiche disposizione di legge finalizzano alla incentivazione del personale (per fini di praticità le stesse vengono però erogate con imputazione diretta al bilancio) (ICI, contenzioso tributario ecc.)	5.000,00
Art. 92, comma 5, D.Lgs. 163/2006	Risorse che specifiche disposizione di legge finalizzano alla incentivazione del personale (progettazione opere pubbliche) – <i>Risorse sterilizzate</i>	18.689,37
Art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 01/04/1999	Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999	0,00
Art. 15, comma 2, CCNL 01/04/1999	1,2% del monte salari 1997 <sup>(1)</sup> (Euro 6.079,67)	0,00
Art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999	Risorse aggiuntive per attivazione nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, non correlati all'incremento di dotazione organica. (istituzione indennità di turnazione P.L.)	5.000,00
Art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999	Risorse aggiuntive per attivazione nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, non correlati all'incremento di dotazione organica. (specifico/i progetto/i)	5.000,00
Art. 54 CCNL 14/09/2000	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	0,00
Art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004	0,20% del monte salari anno 2001 per finanziamento alte professionalità (non istituite)	0,00
Art. 8, comma 3, lett. b), CCNL 11/04/2008	0,9% monte salari 2005 (esclusa la dirigenza) (Euro 6.462,41)	0,00
	<b>Totale risorse variabili 2013</b>	<b>33.689,37</b>
<b>Totale generale risorse decentrate anno 2013</b>		<b>98.171,46</b>

Dall'importo delle risorse stabili in Euro 64.482,09 andrà detratto:

- l'**indennità di comparto** (escluso personale in distacco e comando) anno 2013 (che viene pagata fuori fondo), ai sensi dell'art. 33, comma 4, CCNL 22/01/2004, in Euro 14.269,44;
- gli importi corrisposti (e da corrispondere) per **progressioni economiche orizzontali** (escluso personale in comando) relative agli anni 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 e 2013 (previsione), per la somma di Euro 39.521,95.

Le risorse stabili disponibili sono pertanto pari ad Euro 10.690,70.

Il **totale delle risorse diviene quindi di Euro 44.380,07** di cui:

- Euro 10.690,70 per **risorse stabili**;
- Euro 33.689,37 per **risorse variabili** (di cui Euro 5.000,00 per ICI ed Euro 18.689,37 per progettazioni interne – risorse sterilizzate -, ai sensi della lett. k, comma 1, art. 15, CCNL 01/04/1999, Euro 5.000,00 per istituzione indennità di turnazione e Euro 5.000,00 per specifico/i piano/i, ai sensi dell'art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999).



Responsabile di ragioneria  
(Adriano Freddo)



# Città di Oppeano

Provincia di Verona

## ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO per l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate ANNO 2014

### 1. Costituzione del fondo.

Le parti prendono atto della costituzione del fondo come segue.

La costituzione del fondo per il 2014 è stata definita con D.G.C. n. 261 del 16/12/2014, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 22/01/2004.

Il totale generale delle risorse decentrate 2014 risulta pari dal Euro 104.154,48, di cui Euro 65.879,75 di risorse stabili ed Euro 38.274,73 per risorse variabili.

Dall'importo delle risorse stabili in Euro 65.879,75 andrà detratto:

- l'indennità di comparto (escluso personale in distacco e comando) anno 2014 (pagata fuori fondo), ai sensi dell'art. 33, comma 4, CCNL 22/01/2004, in Euro 15.171,78;
- gli importi corrisposti per progressioni economiche orizzontali (escluso personale in distacco e comando) anni 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 e 2014 per la somma di Euro 39.632,70.

Il totale delle risorse disponibili è pertanto pari ad **Euro 49.350,00**, di cui Euro 11.075,27 per risorse stabili ed Euro 38.274,73 per risorse variabili.

Le risorse variabili sono così costituite:

- Euro 5.000,00 per compensi ICI;
- Euro 22.469,57 per compensi di attività interna di progettazione e urbanistica (risorse sterilizzate);
- Euro 805,16 per compensi ISTAT;
- Euro 6.500,00 per indennità di turnazione (finanziate con disponibilità di bilancio);
- Euro 3.500,00 per specifico piano/i (finanziate con disponibilità di bilancio).

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, convertito dalla Legge n. 122/2010, si dà atto che l'ammontare di dette risorse non supera il corrispondente importo dell'anno 2010. Ciò tenendo però conto che la somma di Euro 22.469,57, relativa ad attività di progettazione/urbanistica, va sterilizzata, e quindi non considerata a detto fine (deliberazione n. 51 del 04/10/2010 Corte dei Conti, Sezioni Riunite di controllo).

### 2. Destinazione del fondo.

Le parti stabiliscono, sulla base di quanto definito con il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2013-2015, la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2014 come sotto riportato:

<b>DESTINAZIONI REGOLATE DALL'ACCORDO ANNUALE DI UTILIZZO 2014</b>			
<b>Fonte</b>		<b>Fattispecie</b>	<b>Euro</b>
CCNL 01/04/1999	Art. 17, comma 2, lett. a)	Produttività e miglioramento servizi	1.855,27
CCNL 01/04/1999	Art. 17, comma 2, lett. a)	Produttività e miglioramento servizi (specifico progetto) (finanziato con art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999) (non realizzato)	3.500,00
CCNL 01/04/1999	Art. 17, comma 2, lett. b)	Progressione economica orizzontale	0,00
CCNL 01/04/1999	Art. 17, comma 2, lett. d)	Indennità di rischio	0,00
CCNL 01/04/1999	Art. 17, comma 2, lett. e)	Indennità di disagio	720,00
	Art. 17, comma 2, lett. d)	Indennità maneggio valori	0,00
	Art. 17, comma 2, lett. i)	Indennità per ulteriori specifiche responsabilità	1.000,00
	Art. 17, comma 2, lett. f)	Indennità per particolari responsabilità	7.500,00
	Art. 17, comma 2, lett. d)	Indennità di turnazione (finanziato con art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999) (D.G.C. n. 261 del 16/12/2014)	6.500,00
CCNL 14/09/2000	Art. 23	"Pronta reperibilità" (non attivata)	0,00
CCNL 05/10/2001	Art. 4, comma 4	Compensi per sponsorizzazioni, convenzioni ecc.	0,00
<b>TOTALE DESTINAZIONE</b>			<b>21.075,27</b>

<b>DESTINAZIONI VINCOLATE</b>			
<b>Fonte</b>		<b>Fattispecie</b>	<b>Euro</b>
CCNL 22/01/2004	Art. 33	Indennità di comparto	15.171,78
CCNL 31/03/1999	Art. 17, comma 2, lett. b)	Progressioni orizzontali (1999-2014)	39.632,70
CCNL 01/04/1999	Art. 17, comma 2, lett. k)	Recupero evasione ICI	5.000,00
		Progettazione/pianificazione	22.469,57
		Compensi Istat	805,16
<b>TOTALE DESTINAZIONE</b>			<b>83.079,21</b>
<b>TOTALE UTILIZZO DEL FONDO 2014</b>			<b>104.154,48</b>

Le parti concordano che nel caso di economie dei fondi assegnati e finanziati con risorse stabili vadano a rimpinguare il fondo di 1.855,27 per la produttività e il miglioramento servizi sempre nel limite delle risorse disponibili.

Oppeano, li 14.12.2015

**Allegato** - prospetto costituzione del fondo anno 2014.

**RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2014**

**RISORSE STABILI**

(art. 31, comma 2, CCNL 22/01/2004)

Riferimenti contrattuali	DESCRIZIONE	IMPORTO Euro
Art. 14, comma 4, CCNL 01/04/1999	Riduzione 3% risorse lavoro straordinario anno 2000	148,60
Art. 15, comma 1, lett. a) CCNL 01/04/1999	Fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettera b), c), d) e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale (escluse le somme per il lavoro straordinario), comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. I, comma 57 e seguenti della L. 662/96 (anno 1998), nonché della quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati	42.717,48
Art. 15 comma 1, lett. b) CCNL 01/04/1999	Eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio	0,00
Art. 15 comma 1, lett. c) CCNL 01/04/1999	Eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del Personale dipendente salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL	0,00
Art. 15 comma 1, lett. f) CCNL 01/04/1999	Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993	0,00
Art. 15 comma 1, lett. g) CCNL 01/04/1999	Insieme delle risorse già destinate per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996	5.951,96
Art. 15 comma 1, lett. h) CCNL 01/04/1999	Risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995	0,00
Art. 15 comma 1, lett. i), CCNL 01/04/1999	Quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c) (sono fatti salvi gli accordi di miglior favore)	0,00
Art. 15 comma 1, lett. j) CCNL 01/04/1999	0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo	2.634,53
Art. 15 comma 1, lett. l) CCNL 01/04/1999	Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	0,00
Art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999	Incremento dotazione organiche	0,00
Art. 4, comma 1, CCNL 5/10/2001	Integrazione 1,1% monte salari 1999 (esclusa la quota della dirigenza)	6.576,86
Art. 4, comma 2, CCNL 5/10/2001	Integrazione risorse di cui al predente punto con l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 01/01/2000.	5.089,21
Art. 32, comma 1, CCNL 22/01/2004	0,62% monte salari anno 2001 (esclusa la dirigenza)	3.962,58

Riferimenti contrattuali	DESCRIZIONE	IMPORTO Euro
Art. 32, comma 2, CCNL 22/01/2004 - Dichiarazione congiunta n. 1 CCNL 09/05/06 -	0,50% monte salari anno 2001 (esclusa la dirigenza)	3.199,67
Art. 4, comma 1, CCNL 09/05/06	0,5% monte salari 2003	3.796,72
Art. 8, comma 2, CCNL 11/04/2008	0,6% monte salari 2005 (esclusa la dirigenza) (Euro 4.308,27)	0
	<b>Totale parziale risorse stabili</b>	<b>73.929,01</b>
	<b>DA SOMMARE</b>	
	• risorse destinate al LED fino al 31/12/1999 per dipendenti cessati dal servizio	+ 4.397,80
	<b>DA DETRARRE</b>	
	• oneri di cui all'art. 19 CCNL 01/04/1999 (anno 1999)	- 136,34
	• produttività 1998 ai responsabili degli uffici (già ricompresa nell'importo di Euro 42.717,48 di cui all'art. 15, comma 1, lett. a) CCNL 01/04/1999)	- 6.696,38
	<b>Totale risorse stabili (somma confermata anche per gli anni successivi e che non può superare quella dell'anno 2010)</b>	<b>71.494,09</b>
Art. 9, comma 2-bis, D.L. 78/2010	Riduzione proporzionale al personale in servizio.	5.614,34
	<b>Totale risorse stabili rideterminate</b>	<b>65.879,75</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b> (art. 31, comma 3, CCNL 22/01/2004)		
Riferimenti contrattuali	DESCRIZIONE	IMPORTO Euro
Art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 01/04/1999, come sostituita dall'art. 4, comma 4, CCNL 05/10/2001	Risorse derivanti da contratti di sponsorizzazione, convenzioni con privati ed associazioni senza fini di lucro.	0,00
Art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 01/04/1999 e art. 4, comma 3, CCNL 05/10/2001	Risorse che specifiche disposizione di legge finalizzano alla incentivazione del personale (per fini di praticità le stesse vengono però erogate con imputazione diretta al bilancio) (ICI, contenzioso tributario ecc.)	5.000,00
Art. 92, comma 5, D.Lgs. 163/2006	Risorse che specifiche disposizione di legge finalizzano alla incentivazione del personale (Euro 22.469,57 progettazione opere pubbliche) (Euro 805,16 compensi ISTAT) – Risorse sterilizzate	23.274,73
Art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 01/04/1999	Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999	0,00
Art. 15, comma 2, CCNL 01/04/1999	1,2% del monte salari 1997 <sup>(1)</sup> (Euro 6.079,67)	0,00
Art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999	Risorse aggiuntive per attivazione nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, non correlati all'incremento di dotazione organica. (conferma indennità di turnazione P.L.)	6.500,00
Art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999	Risorse aggiuntive per attivazione nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, non correlati all'incremento di dotazione organica. (specifico/i progetto/i)	3.500,00
Art. 54 CCNL 14/09/2000	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	0,00
Art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004	0,20% del monte salari anno 2001 per finanziamento alte professionalità (non istituite)	0,00
Art. 8, comma 3, lett. b), CCNL 11/04/2008	0,9% monte salari 2005 (esclusa la dirigenza) (Euro 6.462,41)	0,00
	<b>Totale risorse variabili 2014</b>	<b>38.274,73</b>
	<b>Totale generale risorse decentrate anno 2014</b>	<b>104.154,48</b>

Dall'importo delle risorse stabili in Euro 65.879,75 andrà detratto:

- l'**indennità di comparto** (escluso personale in distacco e comando) anno 2014 (che viene pagata fuori fondo), ai sensi dell'art. 33, comma 4, CCNL 22/01/2004, in Euro 15.171,78;
- gli importi corrisposti (e da corrispondere) per **progressioni economiche orizzontali** (escluso personale in comando) relative agli anni 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 e 2014 (previsione), per la somma di Euro 39.632,70.

Le risorse stabili disponibili sono pertanto pari ad Euro 11.075,27;

Il totale delle risorse diviene quindi di Euro 49.416,00 di cui:

- Euro 11.075,27 per risorse stabili;
- Euro 38.274,73 per risorse variabili (di cui Euro 22.469,57 per progettazioni interne ed Euro 805,16 per compensi ISTAT – risorse sterilizzate – ed Euro 5.000,00 per ICI, ai sensi della lett. k, comma 1, art. 15, CCNL 01/04/1999, Euro 6.500,00 per istituzione indennità di turnazione e Euro 3.500,00 per specifico/i piano/i, ai sensi dell'art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999).



Responsabile di ragioneria  
(Adriano Freddo)