

# COMUNE DI MONTEBUONO (RI)

Provincia di Rieti

~~IPOTESI~~

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRA

AMMINISTRAZIONE COMUNALE

E

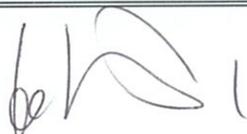
ORGANIZZAZIONI SINDACALI

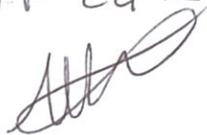
Parte normativa triennio 2013-2015

Montebuono (RI), li 18 dicembre 2013


VLL FPL  

FP CGIL  


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

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

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

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

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

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

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

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

- conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
- 2 La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
  - 3 La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
    - La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore (previsti nel PEG o Piano Risorse Obiettivi), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;
    - Il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile del Settore sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori;
  - 4 Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche da destinare all'incentivazione della produttività viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3.

#### Art. 4

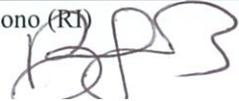
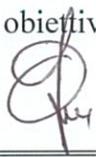
#### Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG)

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/1999 per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del DLgs n. 150/2009;
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG o Piano Risorse Obiettivi tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal DLgs n. 150/2009 e deve essere indicata la loro pesatura di rilievo da 5 a 20 secondo la seguente scala:
  - obiettivo semplice – 5 punti;
  - obiettivo articolato – 10 punti;
  - obiettivo rilevante – 15 punti;
  - obiettivo complessivo – 20 punti.

All'inizio del periodo di valutazione il Nucleo di Valutazione provvede ad attribuire ad ogni Settore dell'Ente le risorse della produttività collettiva in base all'incidenza del valore del complesso dei singoli obiettivi di settore sulla quantificazione della produttività collettiva. A tal fine si somma il valore di tutti gli obiettivi di tutti i settore e si stabilisce l'incidenza degli obiettivi di ciascun settore sul complesso degli obiettivi assegnati utilizzando la seguente formula:  $V_t : 100 = x : i$

Dove "Vt" è il valore totale degli obiettivi

"i" è l'incidenza



Dopodichè per stabilire il budget di produttività collettiva di ciascun settore si applica la seguente formula:

$$Bs : i = x : Pc$$

dove "Bs" è il "budget di settore"

"Pc" è la produttività collettiva

"i" l'incidenza degli obiettivi di settore.

3. I Responsabili delle strutture, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del Settore.
4. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Responsabili delle strutture, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dal nucleo di valutazione.
5. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI Settore—che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.
6. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
7. Il valore di raggiungimento degli obiettivi è espresso nelle seguenti fasce percentuali:
  - Annullamento completo del budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è uguale o minore al 50%;
  - riduzione del budget di settore al 50% se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra 51 e 74%;
  - utilizzazione dell'intero budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è superiore al 74%.
8. Spetta al Responsabile del Settore la valutazione del singolo dipendente sulla base della performance individuale relativa al comportamento organizzativo e professionale, nonché alle competenze dimostrate, secondo la scheda di valutazione approvata con la metodologia dell'Ente
9. La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Responsabile che attribuirà un punteggio compreso tra un minimo di 1 e un massimo di 5 ai seguenti fattori di valutazione:
  - Volume di lavoro: riferito al grado di impegno e partecipazione individuale al raggiungimento dell'obiettivo;
  - Qualità della prestazione: relativa al grado di adeguatezza della prestazione richiesta ed all'impegno profuso;
  - Integrazione organizzativa: relativa alla partecipazione a progetti anche settoriali e disponibilità alla cooperazione;
  - Iniziativa e risoluzione dei problemi: relativa alla capacità di assumere decisioni e promuovere azioni volte a definire risultati vantaggiosi per l'Ente;
  - Innovatività: relativa alla disponibilità all'utilizzo di nuove metodologie e tecnologie per il lavoro;
  - Flessibilità: relativa alla disponibilità ad assumere incarichi o espletare compiti e mansioni equivalenti ma appartenenti ad ambiti di conoscenza diversi.
  - La somma dei pesi ottenuti da ciascun dipendente a seguito della valutazione viene definita "peso individuale" e rappresenta il valore con il quale ciascun dipendente concorre alla ripartizione del budget di Settore.
  - La scheda di valutazione di cui sopra è valida anche ai fini del sistema permanente di valutazione e dovrà essere consegnata al personale tassativamente entro il 20 del mese di Gennaio.

10. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali.
11. L'incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa verrà quindi liquidata dal Responsabile del Servizio cui ciascun dipendente è assegnato sulla base del punteggio riportato dal singolo dipendente in proporzione al budget definitivo del settore.
12. La singola scheda di valutazione delle prestazioni, dopo la sua compilazione a cura del responsabile della struttura, dovrà essere oggetto di un incontro/colloquio con il dipendente interessato che potrà aggiungere le proprie osservazioni e dovrà apporre la propria firma per avvenuta conoscenza della valutazione.
13. La valutazione dei programmi, sia in fase preventiva, per la determinazione del budget iniziale, che in fase consultiva, per la certificazione dei risultati ottenuti dalle strutture organizzative e contestuale determinazione del budget effettivo, è affidata al Nucleo di Valutazione, a cui inoltre è affidato il compito di verificare il rispetto dei criteri e della metodologia indicata e la necessaria informazione alle OO.SS.
14. Al pagamento delle competenze spettanti ai dipendenti provvederà il Servizio Personale entro il mese di Marzo.
15. Il valore di raggiungimento degli obiettivi della Struttura rileva anche ai fini del premio di risultato in favore del Responsabile del Settore, secondo quanto disposto nel sistema di valutazione del personale.

#### Art. 5

##### **Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione**

1. Per poter essere ammessi al finanziamento, i progetti di innovazione debbono rientrare nelle seguenti tipologie:

- Produzione di un nuovo servizio, o attività particolarmente qualificanti, o di un servizio che richiede un diverso o più impegnativo grado di complessità
- Rielaborazione di modalità organizzative e procedurali per il miglioramento del servizio preesistente (qualità, tempestività, efficienza...)
- Recupero di situazioni deficitarie determinate da fattori obiettivamente riscontrabili

2. La validazione dei progetti presentati, rispetto alle tipologie sopra indicate, è effettuata dal Nucleo di Valutazione che dichiara l'ammissibilità del progetto e l'attribuzione del budget in considerazione delle risorse destinate al finanziamento della produttività e stanziare in sede di ripartizione del fondo di produttività per l'annualità di riferimento.

- Regole generali:

a) All' inizio di ogni periodo di riferimento il Segretario Comunale assegna ai Responsabili un termine per la presentazione dei progetti da parte dei Responsabili delle strutture al fine di procedere ad una valutazione complessiva degli stessi. Il termine, salvo casi del tutto eccezionali, non potrà essere fissato oltre il mese di marzo di ogni anno.

b) Ciascuno dei progetti può interessare diverse strutture organizzative e tutti i dipendenti hanno diritto alla partecipazione e saranno individuati attraverso un bando di partecipazione e preferibilmente con un criterio di rotazione. Fatte salve le circostanze in cui il numero di personale assegnato al Settore sia esiguo, ovvero inferiore alle tre unità, il dipendente che ha preso parte ad un progetto di innovazione per due annualità consecutive, non potrà partecipare alla terza annualità.

c) Il coinvolgimento del personale nei progetti e la loro attuazione non deve ostacolare l'attività ordinaria di routine del servizio.

d) I contenuti dei progetti, e approvati e validati dal Nucleo di Valutazione, devono essere portati a conoscenza, a cura del Responsabile del Settore, dei partecipanti e comunicati alle organizzazioni sindacali per opportuna informazione;

e) La liquidazione dei progetti portati a compimento sarà effettuata dal Servizio Personale entro trenta giorni della comunicazione, da parte del Responsabile, degli elementi necessari alla liquidazione (esiti della valutazione attribuita al singolo partecipanti).

f) I progetti approvati costituiscono elemento di valutazione aggiuntivo dei Responsabili delle strutture interessate rispetto agli obiettivi assegnati con il PEG nell'anno di riferimento.

Pertanto anche sulle risultanze di questi avviene la valutazione e quantificazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative.

3. La pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto di innovazione è effettuata dall'ente sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione e secondo le seguenti modalità:

PESATURA DEGLI OBIETTIVI	PESO(valore espresso in punti da 1 a 20)	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Normali-obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard	Punti da 1 a 6	
Mediamente impegnativi - obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento a degli standard attuali in termini di prestazione che si servizi erogati	Punti da 7 a 12	
Molto impegnativi — obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 13 a 17	
Innovativi-obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	Punti da 18 a 20	

4. Il punteggio così assegnato viene utilizzato per la ripartizione delle risorse destinate alla incentivazione di questi progetti; a tal fine non si tiene dunque conto del numero di dipendenti partecipanti né del loro inquadramento.

5. Una volta definito il budget destinato al progetto, nel caso in cui allo stesso partecipino più dipendenti, esso viene ripartito tra gli stessi in relazione al grado di impegno richiesto; valutazione questa effettuata dal responsabile.

6. Per quanto non previsto si applicano le regole contenute nel precedente articolo 4, in particolare con riferimento al sistema di valutazione.

**CAPO III  
ALTRE INDENNITA'**

**Art. 6  
Indennità di rischio**

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

**Art. 7  
Indennità di maneggio valori**

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Tale indennità è disciplinata dalle norme contrattuali in vigore.

**Art. 8 (CCNL enti locali 1999 art. 17 lett. F)**

**Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99**

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne, responsabilità di istruttoria e responsabilità specificatamente indicate nella tabella di cui al successivo comma 3.
2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Servizio, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B e C. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra i vari Servizi.
3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e i relativi compensi, sono i seguenti:

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C</b>	<b>Compensi annui</b>
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Settore, con atto formalmente affidato per: - responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro o di coordinamento di personale; - responsabilità di istruttoria di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi; - responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifica; - responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse; - responsabilità di gestione dei rapporti e di relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorchè senza poteri decisionali.	Euro fino a 900,00
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Responsabile di Settore, con atto formalmente affidato per: - responsabilità di istruttoria di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi; - responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifica; - responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse; - responsabilità di gestione dei rapporti e di relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorchè senza poteri decisionali.	Euro fino a 1700,00

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

5. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.

6. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Responsabili dei Servizi informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU in sede di contrattazione decentrata sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

### Art. 9

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

1. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore, o altra macro struttura, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99, previste dal r art. 17 del CCNL 1/4/1999.

2. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire, possibilmente per linee omogenee di attività, le

responsabilità, i compiti e le risorse assegnate al personale della categoria D preposto. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra i vari Settori.

3. Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, e i relativi compensi sono così individuati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D	Compensi annui
<p>Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:</p> <p>1) = responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);</p> <p>2) = affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi;</p> <p>3) = coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità);</p> <p>4) = incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.</p> <p>5) = svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Euro 2.500,00 Annue se riferita al possesso di 4 o 5 i requisiti;</li> <li>• Euro 2.200,00 annue se riferita al possesso di 3 requisiti</li> <li>• Euro 2.000,00 annui se riferita al possesso fino a 2 requisiti</li> </ul>

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

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

#### Art. 10

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

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
  - a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
  - b) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.1999.
3. Il compenso, nella misura di € 300 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:

- qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile
4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
  5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

**Art. 11 (CCNL Art. 17 lettera e)**

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

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

<b>Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate</b>	<b>Compenso mensile</b>
Orario di lavoro con una o più suspensione e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (personale del servizio di trasporto scolastico e altro personale disagiato.. )	Euro 30,00

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

**Art. 12**

**Indennità di reperibilità**

1. Per le necessità di pronto intervento relative all'area dei servizi demografici è istituito il servizio di pronta reperibilità, per la cui disciplina si rinvia a quanto disposto nel vigente art. 23 del CCNL del 14.09.2000 come integrato dall'art. 11 del CCNL del 05.10.2001.

**Art. 13**

**Compensi disciplinati dall'art. 15, comma 1 lett k CCNL 1999**

1. I compensi di cui all'art. 15, comma 1, lett. K) del CCNL affluiscono nella parte variabile del fondo.
2. Per ciò che concerne la disciplina del compenso incentivante di cui al d.lgs. 163/2006, del compenso connesso ai proventi derivanti dal recupero ICI si rimanda ai regolamenti comunali.

**CAPO IV  
PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

**Art. 14  
Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali**

**CAPO IV  
PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

**Art. 14  
Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali**

Alla luce del blocco del rinnovo del CCNL i criteri verranno contrattati solo dopo sottoscrizione del nuovo CCNL Autonomie Locali.

**CAPO V  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 15  
La Banca delle Ore**

1. E' istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 50 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

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

**Art.16  
Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

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

**Art. 17  
Norme finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro e di norme di legge attualmente vigenti. Con la sottoscrizione del presente accordo si intendono abrogate le norme disciplinate dai precedenti contratti collettivi decentrati integrativi.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria.